

**PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT
PENDIDIK PROFESIONAL SE-KECAMATAN TURI
KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

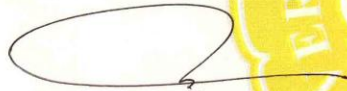


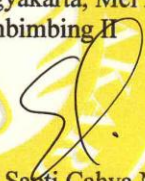
**Oleh:
IIS INDRAWATI
NIM 10111241028**

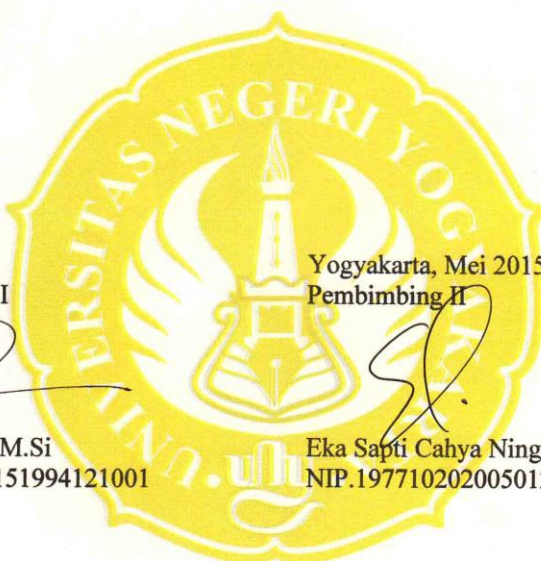
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN PENDIDIKAN PRA SEKOLAH DAN SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
JULI 2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT PENDIDIK PROFESIONAL SE-KECAMATAN TURI KABUPATEN SLEMAN” yang disusun oleh Iis Indrawati, NIM. 10111241028 ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I

Dr. Suwarjo, M.Si
NIP. 196509151994121001

Yogyakarta, Mei 2015
Pembimbing II

Eka Sapti Cahya Ningrum, M.Pd
NIP. 197710202005012001



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Mei 2015

Yang menyatakan,



Lis Indrawati
NIM .10111241028

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT PENDIDIK PROFESIONAL SE-KECAMATAN TURI KABUPATEN SLEMAN” yang disusun oleh Iis Indrawati, NIM 1011124128 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Mei 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Suwarjo, M. Si.	Ketua Penguji		14/7'15
Ika Budi Maryatun, M. Pd.	Sekretaris Penguji		22/7'15
Dr. Wiwik Wijayanti, M. Pd.	Penguji Utama		14/7'15

Yogyakarta, **27 JUL 2015**
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Kerjakan urusan duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya, dan beramallah (Beribadah) untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok”

(HR. Ibnu Askar)

Guru yang biasa-biasa saja memberitahu. Guru yang baik menjelaskan. Guru yang bagus menunjukkan bagaimana caranya. Tetapi guru yang luar biasa menginspirasi murid-muridnya

(William A.Ward)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala anugerah yang diberikan, karya ini sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus serta penuh kasih kupersembahkan untuk:

1. Almarhum Bapak dan Ibu tercinta yang selalu menjadi inspirasi untuk terus maju.
2. Kakak-kakak terhebatku, Anik Istiani dan Heru Fitriantoro. Serta bulek Siti Nurzamah yang selalu memberikan semangat, perhatian, dan doa yang tidak pernah terputus.
3. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.

**PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT
PENDIDIK PROFESIONAL SE-KECAMATAN TURI
KABUPATEN SLEMAN**

Oleh:
Iis Indrawati
NIM 10111241028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kompetensi profesional guru Taman Kanak-kanak yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian Kausal-Komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala dan wawancara tidak terstruktur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala penilaian kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana populasi dalam penelitian ini adalah guru TK se-Kecamatan Turi. Subyek penelitian yang digunakan berjumlah 65 guru. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Metode pengujian hipotesis menggunakan *One Sample t test* (Uji-t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan perhitungan *Independent Sample Test*, yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,616 > 2,000$). Rata-rata skor kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional lebih tinggi yaitu 109,74 sedangkan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional mendapat rata-rata skor sebesar 101,19. Artinya kinerja guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat pendidik profesional lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Sebagai temuan tambahan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah faktor personal, faktor kontekstual dan faktor kedisiplinan.

Kata kunci: *kinerja guru, sertifikat pendidik profesional*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak yang Bersertifikat Dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Penyusunan skripsi ini dapat selesai dan berjalan dengan lancar berkat bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian demi terlaksananya tugas akhir ini.
3. Bapak Joko Pamungkas, M. Pd. Ketua Program Studi PG PAUD FIP UNY yang telah memberi kesempatan penulis untuk menuangkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Bapak Dr.Suwarjo, M.Si. Dosen Pembimbing I yang telah sabar memberikan petunjuk, arahan, dan bimbingan yang sangat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.

5. Ibu Eka Sapti Cahyaningrum, MM. M. Pd. Dosen Pembimbing II yang telah sabar membimbing serta memberi arahan yang sangat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
6. Semua dosen Program Studi PG PAUD FIP UNY atas ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan.
7. Seluruh Kepala Sekolah dan guru TK di Kecamatan Turi yang telah bekerjasama dengan baik dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabatku Yetty, Resti, Kuni, Fratnya yang telah menjadi keluarga terbaik dalam episode ini. Serta teman-teman PG PAUD A 2010 atas segala kehangatan dan kebersamaannya selama menempuh studi.
9. Keluarga kos PK 33-ku tercinta, Yasmin, Ayuk, Kuni, Bunda Lala, Ummi Widi. Adanya kalian menjadi penuh warna dan ceria. Semangat yang kalian berikan sangat luar biasa. Terimakasih.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi catatan amal tersendiri bagi kita dihari perhitungan kelak dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat teoritis.....	10
2. Manfaat praktis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kinerja Guru.....	11
a. Pengertian Kinerja Guru.....	11
b. Kinerja Guru Taman Kanak-kanak.....	16
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
d. Penilaian Kinerja Guru.....	23
e. Indikator Penilaian Kinerja Guru.....	26
f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	29
2. Kompetensi Profesional Guru.....	31
a. Pengertian Kompetensi Guru.....	31

b. Pengertian Kompetensi Profesional Guru	33
c. Kompetensi Profesional Guru Taman Kanak-kanak.....	36
3. Sertifikasi Guru	40
a. Definisi Sertifikasi Guru	40
b. Landasan Hukum Pelaksanaan Sertifikasi	42
c. Tujuan Sertifikasi Guru	47
d. Manfaat Sertifikasi Guru	48
e. Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Guru	50
B. Penelitian yang Relevan	51
C. Kerangka Pikir.....	53
D. Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
C. Variabel Penelitian	56
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	57
E. Subyek Penelitian	58
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Instrumen Penelitian.....	60
H. Teknik Analisis Data	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Hasil Penelitian.....	73
1. Deskripsi Umum Tempat Penelitian	73
2. Deskripsi Data Penelitian	76
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
C. Keterbatasan Penelitian	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Daftar Nama Taman Kanak-kanak dan Jumlah Guru	59
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	62
Tabel 3. Bobot Penilaian Kinerja Guru	62
Tabel 4. Interpretasi Nilai r Reliabilitas	67
Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 6. Data Guru Yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional se-Kecamatan Turi.....	75
Tabel 7. Deskriptif Kinerja Guru TK Yang Bersertifikat Pendidik Profesional.....	77
Tabel 8. Deskriptif Kinerja Guru TK Yang Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional.....	78
Tabel 9. Perbedaan Kinerja Guru TK Yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Berdasarkan Analisis Statistik Deskripsi Nilai Statistik.....	80
Tabel 10. Rata-rata Aspek Kinerja Guru se-Kecamatan Turi.....	85
Tabel 11. Rata-rata Kinerja Guru di Kecamatan Turi.....	87
Tabel 12. Rata-rata aspek kinerja guru yang bersertifikasi se-Kecamatan Turi	90
Tabel 13. Rata-rata kinerja guru yang bersertifikasi se-Kecamatan Turi	91

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Histogram Kinerja Guru Taman Kanak-kanak Yang Sudah Bersertifikat Pendidik Profrsional.....	78
Gambar 2. Histogram Kinerja Guru Taman Kanak-kanak Yang Belum Bersertifikat Pendidik Profesional	79
Gambar 3. Histogram Rata-rata Aspek Kinerja Guru TK se-Kecamatan Turi.....	87
Gambar 4. Histogram Rata-rata Kinerja Guru TK se-Kecamatan Turi....	88
Gambar 5. Histogram Rata-Rata Aspek Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Se-Kecamatan Turi	91
Gambar 6. Histogram Rata-Rata Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Se-Kecamatan Turi	92

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Ijin Penelitian.....	108
Lampiran 2. Skala Penilaian Kinerja Guru Sebelum Uji Coba.....	113
Lampiran 3. Data Uji Coba.....	116
Lampiran 4. Uji Coba Instrumen	118
Lampiran 5. Skala Penilaian Kinerja Guru	123
Lampiran 6. Data Penelitian	129
Lampiran 7. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru TK.....	131
Lampiran 8. Uji Normalitas.....	133
Lampiran 9. Pengujian Hipotesis	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan dalam seluruh aspek kehidupan sekarang ini semakin tampak dan terasa begitu cepat. Perubahan yang sedemikian cepat ini sebagai dampak dari perkembangan ilmu dan teknologi yang luar biasa. Perkembangan ilmu dan teknologi yang begitu pesat tidak selalu berdampak baik bagi masyarakat. Masyarakat yang tidak mau tahu terhadap perubahan ini cenderung akan terlindas oleh noda perubahan ini dan kehilangan akan eksistensinya, tetapi berbeda dengan masyarakat yang peduli dan sigap serta senantiasa mengembangkan dan membentengi diri dengan pendidikan dan teknologi yang mumpuni maka dipastikan eksistensi kehidupannya akan berjalan seiring dengan perubahan yang sedang terjadi tanpa terlindas olehnya.

Pendidikan adalah salah satu wadah yang berfungsi menaungi segala aktifitas manusia yang berkaitan dengan pengembangan potensi dan bakat seseorang. Manusia memperoleh ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi kehidupannya yang menjadikan manusia lebih dewasa. Dewasa dalam artian manusia mampu menetapkan pilihan atau keputusan serta mempertanggungjawabkan perbuatan dan perilakunya secara mandiri. Lebih lanjut dalam ranah ilmu pengetahuan melalui pendidikan manusia dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak terbebani dengan standar kehidupan yang disyaratkan oleh pemerintah suatu negara.

Pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu fenomena. Pendidikan adalah fenomena yang fundamental sebagai hak asasi dari setiap insan manusia. Pendidikan merupakan suatu keharusan bagi manusia, karena melalui pendidikan manusia dapat memanusiakan manusia (humanisasi). Memanusiakan manusia berarti melalui pendidikan manusia dapat mengangkat manusia ke taraf insani. Pendidikan yang dapat mengangkat manusia ke taraf insani bukanlah pendidikan yang asal-asalan tetapi pendidikan yang memiliki kualitas, baik kualitas dari segi keilmuan, moralitas, maupun sarana pendukung. Kualitas keilmuan dan kualitas moralitas tidak akan jauh dari sosok pendidik sebagai aktor utama yang berperan dalam institusi pendidikan. Pendidik yang berkualitas atau profesional dalam bidangnya diperlukan untuk menciptakan manusia-manusia Indonesia yang berkualitas.

Fakta yang didapat dari Depdiknas 2007/2008 menunjukkan bahwa sekitar 2,8 juta guru berbagai jenjang pendidikan banyak yang sebenarnya tidak layak menjadi guru profesional. Ketidaklayakan ini antara lain karena tingkat pendidikan guru yang tidak memenuhi syarat serta belum memiliki sertifikat pendidik. Guru yang tidak layak ini sebagian besar justru guru ditingkat Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD). Berdasarkan data Depdiknas sekitar 88% guru TK tidak layak menjadi guru yang profesional, sedangkan di tingkat SD sekitar 77,85%. Kemudian untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) guru yang tidak layak menjadi guru profesional sekitar 28,33%, di Sekolah Menengah Atas (SMA) sekitar 15,25 % dan di sekolah menengah kejuruan (SMK) sekitar 23,04% (Kompas, 24

Oktober 2009). Berdasarkan data tersebut, jumlah guru TK yang tidak layak mengajar mencapai sekitar 88%, tentunya sangat miris jika kita melihat tenaga pendidik TK yang layak mengajar hanya diambang batas kurang dari 50% saja dari keseluruhan tenaga pendidik yang ada.

Pendidikan yang baik berangkat dari kualitas pendidikannya yang baik juga. Guru merupakan garda terdepan dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan anak. Guru adalah orang yang memegang peranan penting dalam membuat anak mengerti dan faham mengenai mata pelajaran yang diajarkan, dari hal itu tentu bukan hal yang mudah dalam mengemban tanggung jawab menjadi seorang guru, guru yang dapat mengajar bukanlah guru yang hanya pandai berbicara di hadapan murid-muridnya, seorang guru harus memiliki kompetensi yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Meskipun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengisyaratkan bahwa guru harus memiliki kompetensi tetapi kenyataan yang ada masih banyak guru yang memiliki kompetensi rendah. Rendahnya kompetensi guru ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal dari guru tersebut. Latihan dan pengalaman kerja, sikap kepribadian, organisasi, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, serta motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kompetensi dan juga kinerja guru.

Kesuksesan suatu program pembelajaran akan sangat ditentukan oleh kompetensi guru yang bersangkutan dalam hal pengelolaan pembelajaran (kompetensi profesional). Guru yang memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi akan lebih bisa membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan lebih optimal, terciptanya interaksi belajar yang baik antara guru dengan anak serta guru dapat mengembangkan pembelajaran dengan baik, akan tetapi fakta dan data yang diperoleh dari Depdiknas menyatakan bahwa 88% tidak layak menjadi guru, selain itu penguasaan guru terhadap materi yang diajarkan kepada muridnya juga lemah (Kompas, 24 Oktober 2009). Dari data diatas muncul suatu pertanyaan besar yaitu bagaimana seorang guru akan bisa membawa anaknya mencapai hasil belajar yang optimal jika gurunya sendiri tidak menguasai materi yang diajarkan.

Persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia telah lama disorot dan mulai menangani dengan serius tentang pendidikan di Indonesia, dimulai dari jenjang PAUD. Akhir-akhir ini perhatian pemerintah terhadap PAUD mengalami peningkatan yang cukup signifikan, meskipun dalam implementasinya belum optimal. Peningkatan perhatian tersebut mendorong pemerintah untuk melaksanakan pembangunan PAUD yang tidak terbatas pada tatanan formal tetapi juga mencakup bidang nonformal dan informal (PAUDNI). Mengingat pentingnya PAUD, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mengatur implementasinya agar dapat diatur secara optimal.

Kontribusi pemerintah daerah dalam penyediaan anggaran pendidikan juga sudah ditetapkan dalam undang-undang tentang dana alokasi pendidikan

minimal 20% dari APBN dan 20% dari APBD (Mulyasa, 2012: 9). Dengan kesungguhan pemerintah ini, paling tidak telah banyak kebijakan dan program yang dikembangkan, baik yang mencakup perluasan akses dan pemerataan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan, maupun peningkatan manajemen layanan pendidikan, termasuk penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun. Di samping itu untuk mengoptimalkan pertumbuhan anak usia emas (*the golden age*), Pemerintah terus meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan anak sejak usia dini. Melalui program PAUD ini, Pemerintah berupaya menyiapkan anak agar dapat menempuh pendidikan dasar dengan lebih baik. Semua itu merupakan kebijakan yang bermuara pada satu tujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang lebih maju dan mencapai tujuan pendidikan nasional yang telah diamanatkan dalam UUD 1945.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada bulan Desember 2005, merupakan kebijakan dari pemerintah Indonesia yang berkaitan dengan dunia pendidikan Indonesia yaitu mengatur tentang guru dan dosen yang lebih fokus pada upaya peningkatan kualitas pendidik Indonesia sebagai dimana pendidik sebagai garda terdepan yang bertanggungjawab secara langsung mengemban tugas mencerdaskan kehidupan warga negara Indonesia. Kebijakan yang dituangkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 ternyata mendapat sorotan tersendiri dari kalangan pendidik. Banyak kalangan pendidik mulai membicarakan tentang kebijakan pemerintah yang satu ini.

Kebijakan ini menjadi topik pembicaraan yang begitu hangat, hal ini dikarenakan UU Nomor 14 Tahun 2005 ini berisikan tentang program sertifikasi guru sebagai bukti formal yang diberikan pemerintah melalui lembaga terkait terhadap guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Selain itu, UU Nomor 14 Tahun 2005 menyangkut pada masa depan guru, disatu sisi program ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi yang pada akhirnya bermuara pada mutu/kualitas yang semakin baik di kalangan pendidik, dan disisi lain program sertifikasi guru menawarkan tunjangan sebesar satu kali gaji guru, bukankan program ini sangat menggiurkan. Sekali dayung dua tiga pulau terlampaui, mungkin itu peribahasa yang tepat untuk program sertifikasi ini. Bagaimana tidak, secara finansial guru yang telah lolos sertifikasi secara otomatis mendapat tambahan satu kali gaji sebesar gaji pokok yang secara otomatis masuk ke rekening setiap 3 bulan sekali. Tidak hanya itu, pekerjaan guru sekarang dihargai sebagai profesi, dimana guru bukan pekerjaan yang asal-asalan dan dapat dilakukan oleh siapa saja tetapi mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan akademis intensif, dengan demikian status sosial yang diberikan oleh masyarakat kepada guru pun otomatis lebih tinggi dari yang sebelumnya.

Sertifikasi yang merupakan program pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau mutu suatu profesi sepertinya tidak dipahami dengan sempurna oleh penyandang profesi. Hal itu ditunjukkan dengan kondisi yang kontradiktif justru muncul saat program sertifikasi telah berjalan. Kalangan masyarakat banyak yang menyatakan bahwa guru yang telah lulus program sertifikasi bukan merupakan jaminan guru tersebut lebih

profesional dan berubah lebih baik dari pada guru yang belum bersertifikasi. Hal ini ditunjukkan dengan cara pengajaran guru yang masih bersifat konvensional dan tidak jauh berbeda dengan sebelum guru tersebut mendapatkan sertifikasi. Ini dikarenakan adanya perbedaan persepsi mengenai program sertifikasi di kalangan guru dengan penentu kebijakan (pemerintah).

Baedhowi, yang saat itu menjabat sebagai Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional dalam pidato pengukuhan guru besar Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sebelas Maret (UNS) Solo, memaparkan kajiannya, bahwa motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi (Kompas, 13 November 2009). Motivasi yang sama ditemukan oleh Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas ketika melakukan kajian serupa di Propinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat Tahun 2008. Hasilnya menunjukkan, walaupun alasan mereka (guru yang mengikuti program sertifikasi) bervariasi, secara umum motivasi para guru mengikuti sertifikasi ialah finansial. Tujuan utama sertifikasi untuk mewujudkan kompetensi guru nampaknya masih disikapi sebagai wacana (Kompas, 13 November 2009)

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang *"Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman."*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul sebagai berikut.

1. Kualitas pendidik di Indonesia yang layak dalam mengajar sangat memprihatinkan yaitu kurang dari 50% dari seluruh tenaga pendidik di Indonesia.
2. Sebanyak 88% guru Taman Kanak-kanak belum layak menjadi guru serta penguasaan guru terhadap materi yang diajarkan kepada anak masih lemah.
3. Masih ada pendidik yang dalam kegiatan pembelajaran masih bersifat konvensional dan tidak jauh berbeda dengan guru yang belum mendapat sertifikasi.
4. Guru mengikuti sertifikasi hanya karena faktor finansial saja.

C. Batasan Masalah

Dari permasalahan yang ada peneliti membatasi diri pada permasalahan yang terkait dengan kinerja yang dimiliki guru antara guru yang sudah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman. Kinerja Guru guru disini dibatasi pada kemampuan profesional guru serta kemampuan guru dalam memberikan pelayanan bimbingan kepada anak Taman Kanak-kanak.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan antara kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional?.
2. Bagaimana Kinerja Guru Taman Kanak-kanak yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman?.
3. Bagaimana Kinerja Guru Taman Kanak-kanak yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman?.

E. Tujuan Penelitian

Salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian adalah tujuan penelitian. Tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui kinerja guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan terkait kinerja guru jenjang pendidikan anak usia dini.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

- a. Guru, sebagai masukan dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas kinerja pembelajaran guru pendidikan taman kanak-kanak.
- b. Pihak Sekolah, sebagai informasi yang nantinya dapat digunakan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan kinerja guru taman kanak-kanak.
- c. Akademisi (Para peneliti di bidang Pendidikan Taman Kanak-kanak), sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melakukan penelitian-penelitian di bidang pendidikan lainnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith (Mulyasa, 2003: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Wirawan (2008: 5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik pengertian tentang kinerja yaitu hasil atau prestasi dari proses pekerjaan atau profesi yang telah dilakukan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam Pasal 2

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan pula bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 7 UU RI Nomor 14: 2005).

Kunandar (2007: 80) mengatakan bahwa guru harus dilihat sebagai profesi yang baru muncul, dan karena itu mempunyai status yang lebih tinggi dari jabatan semiprofesional, bahkan mendekati jabatan profesi penuh. Artinya guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Dalam tingkatan operasional guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Husdarta (Supardi, 2013: 54) menambahkan kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung teriptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar anak. Dengan

demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik akan menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru itu sendiri.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik (Supardi, 2013: 54). Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan itu LAN (Supardi, 2013: 54) mengatakan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Ditambahkan lagi oleh Mulyasa (2012: 21-22) yang mengatakan bahwa tanggungjawab guru yang dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, berikut ini:

- (a) Tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam hidup sehari-hari.
- (b) Tanggungjawab dalam bidang pendidikan di sekolah; bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP), silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasehat, melaksanakan evaluasi hasil belajar.

- (c) Tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan; bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- (d) Tanggungjawab dalam bidang keilmuan; bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesifikasinya dengan melaksanakan pengembangan dan penelitian.

Lebih lanjut lagi Gary dan Margaret (Mulyasa, 2012: 21) mengemukakan bahwa guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- (a) Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif.
- (b) Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran.
- (c) Memiliki kemampuan-kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*).
- (d) Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambang negara, sesuai dengan janji yang telah diucapkan. Konsekuensinya dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim. Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama

antara satu dengan yang lainnya tergantung tugas dan tanggung jawab secara profesional.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen). Kinerja guru dapat terlihat dengan jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. hal ini diperkuat oleh pendapat Basyirudin (Supardi, 2013: 59) yang mengatakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum sekolah memiliki ciri-ciri: :mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik”.

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional tentu saja akan dapat selalu menyesuaikan terhadap perubahan kurikulum pendidikan, namun tidak sedikit yang dijumpai di lapangan di mana guru mampu mengikuti perubahan kemajuan iptek secara proporsional. Bagi guru yang tidak mampu menyesuaikan perubahan kurikulum pendidikan tersebut secara psikologis justru akan menjadi beban, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustasi akibat perubahan tersebut, sehingga kinerja guru bukannya menjadi baik tetapi malah sebaliknya.

Dari berbagai pengertian di atas maka kinerja guru merupakan prestasi yang diperlihatkan guru dalam proses belajar mengajar yang terlihat pada bagian merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran, kualitas diri, produktivitas kerja, tingkat penyelesaian tugas serta keterampilan mengelola sumber daya dan sarana prasarana yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional yang ujung pangkalnya menentukan mutu dan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia di Indonesia.

b. Kinerja Guru Taman Kanak-kanak

Kinerja guru merupakan aktualisasi tanggungjawab profesi yang tercermin dari kualitas kinerja yang ditunjukkan pada pelaksanaan tugas dalam proses pembelajaran. Hasil kerja guru berbeda dalam proses pembelajaran dan komitmennya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru dan jawaban yang dibuat oleh guru untuk memberikan hasil atau tujuan (Siti Suwadah Rimang, 2011: 26). Sementara menurut Hamzah B. Uno (2010: 61) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata guru dalam arti perilaku yang tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi perilaku yang tidak tampak yang dilakukan guru di lingkungan pendidikan.

Kinerja guru adalah seluruh hasil kerja guru di sekolah meliputi hal-hal yang tidak hanya diamati, tetapi juga mencakup perihal yang tidak tampak yang dilakukan oleh guru dalam upaya pencapaian

tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan. Dari pengertian tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja guru di sekolah Taman Kanak-kanak (TK) adalah ungkapan kemampuan guru Taman Kanak-kanak/ seluruh hasil yang dilakukan oleh guru Taman Kanak-kanak dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab, dan aktualisasi dari kompetensi profesionalnya yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru untuk dapat melakukan sesuatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan guru dalam hal ini meliputi beberapa aspek, yaitu aspek pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi, penguasaan akademik, pemberian layanan bimbingan pribadi sosial kepada anak TK, serta pemberian layanan bimbingan belajar. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan sebagai agen pembelajaran.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Menurut Martinis

Yamin (2010: 43), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat. Arah dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru)

Senada dengan yang dikatakan pula oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67), bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*).

Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan

yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dikatakan pula oleh Ondi & Aris (2010: 24) bahwa ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2) Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pidarta (Ondi dan Aris, 2010: 32) mengatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas- tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada anak, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

4) Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari- hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

6) Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

8) Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling

memengaruhi dan dipengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2012: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Artinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kualitas guru dan pendidikan di masa depan. Dengan adanya faktor tersebut kita bisa melihat bagaimana kinerja seorang guru secara lebih rinci. Dari beberapa faktor kinerja guru menurut beberapa tokoh, sebenarnya memiliki keterkaitan satu sama lain yang saling mendukung. Dengan adanya ini diharapkan setiap guru dapat memahami kemampuannya dan terus meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui kinerja guru perlu adanya suatu indikator kinerja guru supaya dapat lebih mudah dalam mengukur kinerja guru tersebut.

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penentuan standar ini akan dapat mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sekolah. Agar efektif hendaknya terkait dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan, dalam hal ini adalah pencapaian kompetensi anak Taman Kanak-Kanak (TK). Dalam penilaian kinerja guru ada beberapa elemen kunci yang harus ada. Tanpa elemen-elemen tersebut kinerja guru akan sulit diukur. Pendekatan penilaian kinerja guru hendaknya mengindikasikan standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria, dan memberikan umpan balik kepada pegawai dan departemen pegawai dan departemen SDM (Safri Mangkupawiro, 2003: 225).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Kemudian untuk menilai kinerja guru maka perlu diperhatikan sistem kerjanya. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik oleh Kementerian

P&K PSDMP dan KPMP (Aisyah, 2013:31). Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan untuk:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Masih dalam buku yang diterbitkan kementerian P&K PSDMP dan KPMP (Aisyah, 2013: 31) disebutkan bahwa penilaian kinerja guru memiliki fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah pada Tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Dalam Kementerian P&K PSDMP dan KPMP (Aisyah, 2013: 32). Untuk memperoleh hasil

penilaian yang benar dan tepat, penilaian kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Valid, Sistem penilaian kinerja guru dikatakan *valid* bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.
2. Reliabel, Sistem penilaian kinerja guru dikatakan *reliabel* atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi apabila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.
3. Praktis, Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan .

Masih dalam Kementrian P&K PSDMP dan KPMP (Aisyah, 2013: 32), agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi berbagai prinsip-prinsip. Adapun berbagai prinsip-prinsip tersebut akan dijelaskan lebih rinci dibawah ini:

1. Berdasarkan ketentuan. Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
2. Berdasarkan kinerja. Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.
3. Berlandaskan dokumen. Penilai, guru yang dinilai, unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
4. Dilaksanakan secara konsisten. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap Tahun yang diawali

dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Obyektif. Penilaian kinerja harus dilakukan secara obyektif sesuai kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- b) Adil. Penilaian kinerja guru memerlukan syarat, ketentuan dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
- c) Akuntabel. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.
- d) Bermanfaat. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
- e) Transparan. Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru penilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
- f) Berorientasi pada tujuan. Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- g) Berkelanjutan. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.
- h) Rahasia. Penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

Berdasarkan uraian mengenai penilaian kinerja guru diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru Taman Kanak-Kanak adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap kegiatan guru TK dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya dengan tetap memperhatikan prinsip, persyaratan, dan kisi-kisi indikator kinerja guru TK.

e. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Indikator kinerja guru merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu indikator kinerja harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan

untuk meyakinkan bahwa kinerja personil sekolah mengalami perubahan, baik itu perubahan menjadi semakin baik maupun perubahan semakin buruk dari sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu guru di sekolah.

Dalam penilaian kinerja guru Taman Kanak-Kanak terdapat beberapa komponen penilaian tersendiri. Komponen penilaian kinerja guru TK tersebut diuraikan oleh Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Tahun 2006 (2006: 17) sebagai berikut:

1. Kompetensi pengelolaan pembelajaran.
2. Kompetensi pengembangan potensi .
3. Kompetensi penguasaan akademik.
4. Kompetensi pemberi layanan bimbingan pribadi-sosial kepada anak TK.
5. Kompetensi pemberian layanan bimbingan belajar.

Dengan begitu, komponen penilaian kinerja guru TK dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pengelolaan pembelajaran , yang terdiri atas:
 - a. Penyusunan rencana pembelajaran.
 - b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar.
 - c. Penilaian prestasi belajar peserta didik.
 - d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.

2. Kompetensi pengembangan potensi yaitu pengembangan profesi.
3. Kompetensi penguasaan akademik, yang terdiri atas:
 - a. Pemahaman wawasan pendidikan.
 - b. Penguasaan bahan kajian akademik.
4. Kompetensi pemberi layanan bimbingan pribadi-sosial kepada anak TK. Layanan bimbingan hendaknya disesuaikan dengan tujuan, sasaran, dan perkembangan anak TK. Isi layanan bimbingan pribadi-sosial meliputi:
 - a. Mengenalkan ciri-ciri yang ada dalam diri sendiri.
 - b. Mengenalkan ciri khusus orang lain.
 - c. Mengenalkan cara mengungkapkan perasaan bahagia atau sedih.
 - d. Mengenalkan persamaan dan perbedaan orang lain dengan dirinya sendiri.
 - e. Membimbing anak menciptakan dan memelihara persahabatan.
 - f. Melatih cara mengenalkan diri sendiri kepada orang lain.
 - g. Mengenalkan pengaruh tindakan anak kepada orang lain.
 - h. Mengenalkan sopan santun berbicara kepada orang lain.
5. Kompetensi pemberian layanan bimbingan belajar, yaitu layanan bimbingan yang memungkinkan anak TK dapat mengembangkan sikap dan kebiasaan belajar yang baik dan benar, baik secara individual maupun kelompok, sesuai dengan

kondisi pribadi anak (bakat, minat dan potensi/kemampuan).

Adapun isi layanan bimbingan antara lain:

- a. Memotivasi anak agar menyenangi mata pelajarn.
- b. Mengenalkan manfaat belajar yang benar.
- c. Mengenalkan tujuan belajar.
- d. Menjelaskan tujuan belajar.
- e. Menjelaskan pentingnya keterampilan mengingat dalam menghadapi ulangan.
- f. Menjelaskan pentingnya kegiatan mendengar dalam proses belajar mengajar.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Safri Mangkupawira (2003: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik SDM.

Lebih lanjut lagi Mulyasa (2003: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu., dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga pendidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Manfaat penilaian kinerja guru dalam penelitian ini adalah untuk memotret keberhasilan guru dalam mengajar dan mengembangkan anaknya sesuai dengan tingkat pencapaian standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Penilaian kinerja guru

tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Dalam proses belajar mengajar guru adalah orang yang mempunyai tugas untuk menyampaikan, memfasilitasi kegiatan belajar bagi peserta didiknya. Dalam memfasilitasi kegiatan belajar peserta didiknya tentu ada transfer ilmu pengetahuan dan transfer nilai dari seorang guru kepada peserta didiknya. Dalam melaksanakan tugas pembelajarannya yang berupa transfer ilmu pengetahuan dan transfer nilai-nilai dibutuhkan suatu kecakapan dari seorang guru agar pesan yang akan disampaikan kepada peserta didik dapat tertangkap dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran tercapai.

W. J. S. Poerwodarminto (1982: 162) menyatakan bahwa kompetensi berarti kewenangan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan perilaku guru yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang

diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan antara penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Kompetensi guru juga bisa dikatakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan yang nyata. Dengan kata lain kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalannya (Syaiful Sagala, 2008: 23). Ditambahkan pula oleh Jejen (2011:27) bahwa kompetensi guru adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

Istilah kompetensi guru memiliki banyak makna. Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak hanya terkait dengan fisik dan mental tetapi juga aspek spiritual. Mulyasa (Jejen Musfah, 2011: 27) menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara khafah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pembelajaran yang mendidik, pengembangan kepribadian, dan profesionalitas. Kemudian ditambahkan pula oleh Moh. Uzer Uzman

(2006: 14), kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menjelaskan tentang kompetensi, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kompetensi guru dalam penelitian ini adalah kemampuan dari seorang guru yang dicerminkan melalui penguasaan pengetahuan terutama bidang pendidikan anak usia dini, keterampilan mengajar dan mengelola anaknya, dan perilaku dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sebagai seorang guru pendidikan anak usia dini.

b. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Istilah kompetensi profesional guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata kompetensi profesional dan guru. Ditinjau dari segi bahasa (*etimologi*), istilah kompetensi profesional berasal dari bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian (W.J.S. Poerwadarminto, 1982: 162). Selain itu Yeni Salim (1991: 92) mengartikan profesi sebagai pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh I. Wayan AS (2010: 89) mengemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran

secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi Standar Kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, diharapkan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih optimal.

Ahmad Tafsir (1991: 107) menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Kompetensi profesional merujuk pada komitmen para anggota suatu profesi yang meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Ditambahkan oleh Mulyasa (2012: 138) bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru yang berkaitan dengan pelaksanaan utamanya yaitu mengajar. Guru harus memiliki kompetensi yang baik supaya dalam kegiatan mengajarnya dia bisa lebih optimal.

Menurut Udin Syaifudin Saud (2009: 7), kompetensi profesional merujuk pada komitmen pada anggota terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Kemampuan, keahlian atau sering disebut dengan kompetensi profesional guru. Pied A. Sehartian dan Ida Aleida (1990: 38) menyatakan bahwa kompetensi profesional guru yaitu kemampuan penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus, sehingga

guru itu memiliki wibawa akademik. Dari beberapa dapat diasumsikan bahwa setiap guru harus memiliki keahlian atau kemampuan dari seorang guru yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran dalam tugas utamanya yaitu mengajar.

Mulyasa (2012: 135) mendefinisikan ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Menurut Slamet PH (Syaiful Sagala, 2008: 39) kompetensi profesional terdiri dari lima sub kompetensi utama, yang meliputi:

- 1) Memahami materi pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
- 2) Memahami Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum.
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
- 4) Memahami hubungan konsep terkait antar mata pelajaran.
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya pendapat tersebut lebih diperkuat oleh Kunandar (2007: 77) dengan menambahkan indikator kompetensi profesional yaitu sebagai berikut:

- 1) Memahamai materi ajar yang ada didalam kurikulum sekolah.
- 2) Memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau kohern dengan materi ajar.
- 3) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- 4) Memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait.
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk meperdalam pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari.

Dari beberapa pendapat tokoh diatas maka dapat ditarik kesimpulan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru kaitannya dalam penelitian ini yaitu kemampuan dari guru dalam memahami struktur, konsep, metode yang kohern dengan materi ajar. Selain itu, kompetensi profesional guru dapat dilihat dari seorang guru tersebut memahami standar isi dalam kurikulum di taman kanak-kanak serta kompetensi guru dalam pemberian layanan bimbingan pribadi sosial kepada anak TK dan pemberian layanan bimbingan belajar.

c. Kompetensi Profesional Guru Taman Kanak-kanak

Menjadi seorang guru Taman Kanak-kanak pastinya berbeda dengan menjadi guru di Sekolah Dasar maupun Sekolah Menengah. Menjadi seorang guru TK diperlukan kesabaran yang lebih. Perbedaan yang lain bisa dilihat ketika guru tersebut mengajar di ruang kelas. Diane Miller (Aisyah, 2013: 18) mengatakan bahwa mengajar dalam ruang prasekolah atau TK memang menantang dan melelahkan, melelahkan secara fisik karena jarang ada waktu untuk duduk dan melelahkan secara mental serta emosional karena menuntut guru

untuk selalu waspada dan selalu mencari cara untuk memperluas penemuan yang dilakukan anak didik dan meningkatkan pembelajaran mereka.

Maka dari itu untuk menjadi seorang guru PAUD/TK memang diperlukan keahlian khusus serta kesabaran agar pembelajaran dapat tercipta dengan baik. Keahlian tersebut dapat ditunjukkan melalui kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru. Kompetensi profesional guru PAUD meliputi kemampuan menerapkan kompetensi akademik dalam situasi otentik di KB/TPA dan TK/RA (Yuliani Nurani Sujiono, 2011: 37). Lebih lanjut lagi, Yuliani Nurani Sujiono (2011: 37) menjelaskan bahwa kemampuan tersebut dicerminkan antara lain dalam menyesuaikan rancangan permainan sesuai dengan situasi yang dihadapi (keputusan situasional) atau melakukan berbagai perubahan penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan situasi yang berkembang (mengambil keputusan transaksional)

Yuliani Nurani Sujiono (2011: 35-36) menjelaskan bahwa sosok utuh kompetensi profesional guru PAUD meliputi kemampuan sebagai berikut:

1. Mengenal anak secara mendalam.
2. Menguasai profil perkembangan fisik dan psikologis anak.
3. Menyelenggarakan kegiatan bermain yang memicu tumbuh kembang anak sebagai pribadi yang utuh, yang meliputi kemampuan: merancang kegiatan yang memicu perkembangan anak, mengimplementasikan kegiatan yang memicu perkembangan anak, menilai proses dan kegiatan yang memicu perkembangan anak, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan berdasarkan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kegiatan yang memicu perkembangan anak.

4. Mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan.

Yuliani Nurani Sujiono (2011: 36-37) juga menguraikan prosedur yang dilakukan untuk mencapai kompetensi profesional guru PAUD seperti berikut:

Agar guru memiliki kompetensi profesional, maka guru perlu menguasai kompetensi akademik yang ditempuh dalam program pendidikan prajabatan terintegrasi, dengan beban studi minimal 144 sks. Berbekal penguasaan kompetensi akademik tersebut, kompetensi profesional guru PAUD dapat dikembangkan melalui program pengalaman lapangan di KB, di TK/RA, atau di KB dan TK/RA sesuai dengan konsentrasi yang dipilih. Selama proses pengalaman lapangan tersebut, para calon guru PAUD menerapkan kompetensi akademik yang telah dikuasainya dalam konteks yang otentik di KB/TPA dan TK/RA untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya sekitar satu semester dengan bobot sekitar 18 sks. Pengalaman lapangan dilakukan di KB/TPA atau TK/RA yang memenuhi syarat. Kemudian keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini memberikan hak kepada lulusan S-1 PG PAUD untuk memperoleh sertifikat pendidik melalui uji kompetensi.

Berdasarkan pemaparan di atas untuk dapat memiliki kompetensi profesional guru TK maka seorang guru harus dapat mengikuti prosedur tersebut. Menjadi profesional berarti guru/pendidik akan berpartisipasi dalam pelatihan dan pengetahuan melebihi batas minimum yang diperlukan untuk profesinya saat ini. Guru/pendidik juga akan mempertimbangkan kariernya secara objektif dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang menuntut tanggung jawab lebih besar.

Peningkatan profesional guru PAUD juga dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi guru PAUD. Program pelatihan perlu melibatkan praktisi yang

berpengalaman dalam mengintegrasikan antara teori dan praktis. Albrecht (Yufiarti, 2008: 4.22) mengatakan bahwa ada beberapa contoh pelatihan yang sesuai bagi guru yaitu pengenalan dengan lokasi dan fasilitas yang disediakan dan dengan anggota staf lainnya, pengantar tentang tugas pekerjaan, penyamaan visi misi serta program sekolah, pengamatan dalam proses pembelajaran, rancangan kurikulum dan falsafahnya dan penilaian. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Hess & Croff (Yufiarti, 2008: 4.23) yang mengatakan bahwa dalam pelatihan atau kursus dalam meningkatkan profesionalitas guru/pendidik PAUD dapat diberikan dalam sejumlah bidang yang relevan antara lain: (1) psikologi perkembangan anak, (2) perkembangan bahasa, (3) anak, keluarga dan masyarakat, (4) psikologi pendidikan, (5) metode tentang PAUD dan dasar-dasar penilaian, (6) perkembangan kepribadian, (7) supervisi dan administrasi, (8) perkembangan anak dan *infant*, (9) praktek dalam pendidikan anak usia dini, (10) pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Kemudian Agus Wasisto (2012:16) memperkuat lagi dengan mengatakan bahwa pengembangan profesi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif

Dengan begitu dapat diartikan bahwa kompetensi profesional guru TK dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi akademik seorang guru dalam situasi otentik

di TK yang mengenal anak secara mendalam bisa dilakukan dengan mengelola pembelajaran di kelas secara maksimal, serta mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan dengan cara terus mengembangkan potensi guru TK dan juga memberikan penguasaan akademik kepada guru TK seperti pemahaman wawasan kependidikan dan penguasaan bahan kajian akademik dan juga harus dapat memiliki kemampuan dalam memberikan layanan bimbingan pribadi sosial serta layanan bimbingan belajar kepada anak TK. Dengan adanya kompetensi profesional guru diharapkan guru dapat memiliki kompetensi akademik yang baik sehingga keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam dunia pendidikan anak usia dini dapat terus meningkat.

3. Sertifikasi Guru

a. Definisi Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memiliki standar profesional guru. Sertifikasi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi (Kunandar, 2007: 79). Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian yang berupa pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

National Commision on Educational Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum yakni: *“Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to teach”* (E.Mulyasa, 2012: 34). Yang artinya sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Ditambahkan Kunandar (2007: 75) bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi sendiri diadakan oleh pemerintah karena keharusan seorang guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Karena keharusan guru menjadi profesional, pemerintah menyusun Undang-Undang tentang guru dan dosen yaitu Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional.

Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 dalam Kunandar (2007: 90) menjelaskan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV), sedangkan guru Non-PNS yang dapat disertifikasi adalah guru Non-PNS

yang berstatus sebagai guru tetap pada satuan pendidikan tempat yang bersangkutan bertugas.

Dijelaskan pula bahwa guru yang ingin memperoleh sertifikat keprofesionalan sebagai pendidik harus memenuhi persyaratan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 dan 9 (Syaiful, 2008: 11) guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Selain itu Undang-Undang No.14 Tahun 2005 juga menjelaskan bahwa sertifikasi guru memiliki beberapa persyaratan kompetensi yang harus dilaksanakan dan lolos uji, yaitu uji kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Wina, 2012: 18)

Berdasarkan persyaratan-persyaratan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat guru dari pemerintah kepada seseorang yang sudah lolos uji kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional serta memiliki kualifikasi akademik S-1 dan D-IV yang berlaku dalam jangka waktu 5 Tahun sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru.

b. Landasan Hukum Pelaksanaan Sertifikasi

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dituliskan dalam pasal 31 ayat (2) bahwa setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, kemudian dalam ayat (4) disebutkan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta anggaran dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan (Tim Pustaka Merah Putih, 2007: 7).

2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Landasan dan Dasar hukum utama pelaksanaan sertifikasi guru adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Secara yuridis pelaksanaan sertifikasi guru dalam UUGD tercantum dalam beberapa pasal yang ada didalamnya. Di dalam Pasal 1 ayat (11) UUGD, menjelaskan bahwa sertifikasi merupakan pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Kemudian Pasal 1 ayat (12) mempertegas bahwa sertifikasi adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dalam pasal 1 ayat (12) mengandung makna bahwa pengakuan keprofesionalan guru secara yuridis ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik yang ditempuh melalui beberapa uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga berwenang yang langsung menangani pelaksanaan sertifikasi.

Implikasi dari pasal ini berkaitan dengan profesional atau tidak profesionalnya seorang guru diukur dari kepemilikan sertifikat pendidik. Lebih lanjut pasal yang mempertegas adalah Pasal 11 ayat (1) yang berbunyi sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 8. Pasal 11 ayat (2) disebutkan bahwa sertifikasi diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 13 ayat (2) pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat.

Landasan hukum pelaksanaan sertifikasi juga terdapat dalam Pasal 15 menyatakan bahwa penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Pasal 16 ayat 1 pemerintah emberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 15 ayat 1 kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan atau satuan pendidikan diselenggarakan oleh masyarakat. Pasal 16 ayat (2), tunjangan profesi sebagaimana disebutkan pada ayat 1 diberikan setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan

pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama (BNSP, 2005:146).

3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008

Landasan dan dasar hukum pelaksanaan sertifikasi tentang sertifikasi guru dalam jabatan adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008. Berdasarkan BNSP (2008: 160), Landasan yuridis pelaksanaan sertifikasi guru dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 tercantum dalam beberapa pasal yang ada didalamnya. Didalam pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Didalam pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa serifikasi pendidik bagi guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, dan ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 4 ayat (2) program profesi sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki kualifikasi S-1 atau D-IV sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011

Landasan dan dasar hukum pelaksanaan sertifikasi tentang sertifikasi guru dalam jabatan adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011. Landasan

yuridis pelaksanaan sertifikasi guru dalam Permen Nomor 11 Tahun 2011 tercantum dalam beberapa pasal yang ada didalamnya. Pasal 1 ayat (1), sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

Selanjutnya disebut sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Pasal 2 ayat 1 sertifikasi dilaksanakan melalui penilaian portofolio, pendidikan dan latihan profesi guru, pemberian sertifikat secara langsung, atau melalui pendidikan profesi guru. Pasal 4 ayat 2, sertifikasi diikuti oleh guru dalam jabatan yang memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), jika belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV apabila sudah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru atau mempunyai golongan IV/a, atau memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a. Pasal 1 ayat 1, sertifikasi diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 11 ayat 3 perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dapat didukung oleh perguruan tinggi yang memiliki program studi terakreditasi yang relevan dengan bidang studi/mata pelajaran guru yang terakreditasi. Pasal 11 ayat (4) penyelenggara sertifikasi oleh perguruan tinggi dikoordinasi oleh konsorsium sertifikasi guru yang ditetapkan oleh menteri (BNSP, 2007:95).

c. Tujuan Sertifikasi Guru

E. Mulyasa (2012: 35) mengemukakan bahwa diadakannya sertifikasi guru bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggaraan pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- 4) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Disebutkan pula, tujuan sertifikasi menurut P.K.Juliana dalam situs <http://my.opera.com/pandejul/blog/2012/05/23/pengertian-tujuanmanfaat-dan-dasar-hukum-pelaksanaan-sertifikasi-guru.html>:

- (a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (b) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- (c) Meningkatkan martabat dan kesejahteraan guru.
- (d) Meningkatkan profesionalitas guru.

Sementara itu, menurut Kunandar (2007:79), tujuan sertifikasi adalah:

- (a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (b) Peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan.
- (c) Peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, sertifikasi guru bertujuan untuk:

- (a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik profesional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (b) Meningkatkan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan.
- (c) Meningkatkan profesionalisme guru.
- (d) Meningkatkan kesejahteraan guru.
- (e) Meningkatkan martabat guru sebagai pendidik profesional.

d. Manfaat Sertifikasi Guru

E.Mulyasa (2012: 35) mengemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan memiliki manfaat sebagai berikut:

1) Pengawasan Mutu

- (a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- (b) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.

(c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.

(d) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2) Penjaminan Mutu

(a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.

(b) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan atau pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Sementara itu, Kunandar (2007: 79) menjelaskan terdapat tiga manfaat diadakannya sertifikasi guru, yaitu:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualifikasi dan tidak profesional.
- 3) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat sertifikasi guru adalah:

- (a) Melindungi citra profesi guru.

(b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak profesional.

(c) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari perilaku menyimpang yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(d) Meningkatkan kesejahteraan guru.

e. Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Dalam rangka pelaksanaan program sertifikasi guru, Pemerintah melalui Menteri Pendidikan mengeluarkan beberapa kali revisi Peraturan Menteri sebelumnya sebagai penyempurnaan Peraturan Menteri tentang pelaksanaan program sertifikasi. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan adalah hasil revisi dari peraturan pendahulunya. Beberapa butir-butir penting dalam pasal dan ayat yang mengandung tata cara pelaksanaan sertifikasi adalah Pasal 1, Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru pembimbing dan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Pasal 2, Sertifikasi dilaksanakan melalui penilaian portofolio, pendidikan dan latihan profesi guru, pemberian sertifikat secara langsung atau pendidikan profesi guru. Pasal 3, penilaian portofolio merupakan pengakuan dalam bentuk penilaian terhadap dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan

pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Pasal 5, Guru dalam jabatan yang memilih sertifikasi melalui penilaian portofolio harus mengikuti tes awal yang dikoordinasi oleh konosorium pendidikan, guru yang lolos dalam tes awal harus menyerahkan portofolio untuk penilaian, guru dalam jabatan yang tidak lolos tes awal harus mengikuti pendidikan dan latihan guru.

Butir-butir penting dalam pasal dan ayat yang mengandung tata cara pelaksanaan sertifikasi yang selanjutnya adalah Pasal 6, Guru dalam jabatan yang memilih sertifikasi melalui penilaian portofolio harus mengikuti tes awal yang dikoordinasi oleh konosorium, guru dalam jabatan yang belum memenuhi syarat kelulusan administrasi penilaian portofolio dapat melengkapi administrasi portofolio, guru dalam jabatan yang belum memenuhi syarat kelulusan akademik penilaian portofolio mengikuti pendidikan latihan dan profesi guru yang diakhiri uji kompetensi. Pasal 8, Guru dalam jabatan yang lulus pendidikan dan latihan profesi guru mendapat sertifikasi pendidik, guru dalam jabatan yang tidak lulus pendidikan dan latihan profesi guru diberi kesempatan mengulang uji kopetensi satu kali

B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuli Sunarsih (2012) dengan judul “*Kinerja Guru Dalam*

Pembelajaran Di Taman Kanak-Kanak Segugus Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam pembelajaran di Taman Kanak-Kanak segugus Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek yang diteliti yaitu guru segugus Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 30 guru. Data diambil menggunakan metode angket dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru dalam pembelajran berdasarkan empat kompetensi dasar dalam kategori sangat baik. Kinerja dalam penelitian ini masih sebatas persepsi masing-masing guru terhadap kinerja karena kinerja disini diukur menggunakan persepsi, yaitu guru itu sendiri yang menilai kinerjanya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Umi Lathifah (2013) dengan judul Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kompetensi profesional guru TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen, kondisi kinerja guru TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen, dan hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang digunakan adalah guru TK seKecamatan Sempor. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kompetensi profesional dan kinerja guru TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen adalah baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi

profesional dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Kinerja dalam penelitian ini juga masih sebatas persepsi masing-masing guru, sama seperti penelitian sebelumnya.

Dari penelitian-penelitian terdahulu penting kiranya untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru antara guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru yang belum bersertifikat pendidik profesional, kinerja akan diukur melalui hasil pengamatan seorang guru melalui keprofesionalannya. Dengan ini diharapkan dapat mengetahui dimana letak perbedaan kinerja guru yang sudah bersertifikat dan belum bersertifikat sehingga untuk kedepannya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi supaya kinerja guru bisa terus lebih baik.

C. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai oleh peserta didik tidak lepas dari kinerja seorang guru. Perlunya guru yang profesional dalam dunia pendidikan dikarenakan sosok seorang guru dapat memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang berpengaruh pada pencapaian perkembangan anak. Dengan perbaikan kualitas pendidikan dan peningkatan pencapaian perkembangan anak diharapkan tujuan pendidikan nasional akan tercapai.

Untuk dapat menjadi seorang guru yang profesional memang bukan perkara yang mudah, guru yang profesional atau tidak profesionalnya dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari karakteristik: (1) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif; (2) kemampuan mengembangkan

strategi dan manajemen pembelajarab; (3) memiliki kemampuan-kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan; dan (4) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

Kinerja dari guru Taman Kanak-Kanak yang profesional meliputi (1) kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) kemampuan dalam mengembangkan potensi anak, (3) kemampuan dalam penguasaan akademik, (4) kemampuan dalam pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial, dan (5) kemampuan memberikan layanan bimbingan belajar kepada anak.

Sertifikasi adalah kebijakan dari pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan Indonesia. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat dari lembaga yang berwenang kepada jenis profesi dan sekaligus sebagai pernyataan terhadap kelayakan suatu profesi. Di dunia pendidikan, sertifikasi secara formal diberikan kepada guru atau dosen yang telah memenuhi syarat tertentu untuk meningkatkan kualitas dan mutu tenaga pendidik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dan manfaat dari diadakannya sertifikasi untuk melindungi profesi guru dari layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial.

Berbicara sertifikasi, guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional idealnya lebih tinggi kinerjanya bila dibandingkan dengan kinerja

guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional sehingga anggaran yang diberikan kepadadunia pendidikan khususnya bagi para pendidik tidak sia-sia.

D. Hipotesis Penelitian

Untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru yang belum bersertifikat pendidik profesional

H_1 : Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru yang belum bersertifikat pendidik profesional

Dari hipotesis di atas, penulis memiliki dugaan sementara bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara guru TK yang sudah memiliki sertifikat pendidik dengan guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut, maka akan dibuktikan melalui hasil penelitian yang dilakukan di TK se-Kecamatan Turi kabupaten Sleman.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dari gejala-gejala yang diteliti, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian Kausal-Komparatif karena dalam penelitian ini tidak ada perlakuan dan pengendalian terhadap variabel bebas secara langsung serta semua peristiwa telah terjadi. Syaifuddin Azwar (2014: 9) mengatakan bahwa pada hakikatnya penelitian Kausal-Komparatif adalah “*ex-post facto*” artinya data dikumpulkan setelah semua peristiwa yang diperhatikan terjadi. Kemudian peneliti memilih satu atau lebih efek (variabel dependen) dan menguji data dengan kembali menelusuri waktu, mencari penyebab, melihat hubungan dan memahami artinya.

Berdasarkan pemikiran di atas, pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang cocok digunakan untuk melihat seberapa besar perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik dengan guru TK yang belum mendapatkan sertifikat pendidik se-Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman dengan jumlah 16 sekolah. Waktu penelitian dilaksanakan selama pada bulan Juli-Oktober 2014

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal yaitu kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan yang belum

memiliki sertifikat pendidik profesional, dimana variabel tersebut memiliki sub-sub yang menjadi kajian dalam penelitian ini dan dijelaskan dengan definisi operasional.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang akan diteliti yaitu kinerja guru. Variabel tersebut perlu dilakukan pendefinisian agar variabel dapat diukur secara representatif. Kinerja adalah seluruh hasil kerja guru di sekolah meliputi hal-hal yang tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi perihal yang tidak tampak yang dilakukan guru dalam upaya pencapaian tujuan dan prestasi kerja seperti yang diharapkan. Kinerja guru Taman Kanak-Kanak yang meliputi beberapa hal yang tampak maupun yang tidak tampak dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang dimiliki oleh lembaga Taman Kanak-Kanak. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, yang terdiri atas penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
2. Kemampuan guru dalam mengembangkan potensinya yang meliputi kemampuan guru dalam mengembangkan profesi
3. Kemampuan guru dalam penguasaan akademik, yang terdiri atas pemahaman wawasan kependidikan dan penguasaan bahan kajian akademik.
4. Kemampuan guru dalam memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial kepada anak TK.

5. Kompetensi pemberian layanan bimbingan belajar, yaitu layanan bimbingan yang memungkinkan anak TK dapat mengembangkan sikap dan kebiasaan belajar yang baik dan benar, baik secara individual maupun kelompok, sesuai dengan kondisi pribadi anak (bakat, minat dan potensi/kemampuan).

E. Subyek Penelitian

Syaifuddin Azwar (2014: 35) menjelaskan apabila subyek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh objek secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Taman Kanak-Kanak yang ada di TK se-Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman ada 65 guru yang tersebar dalam 16 TK. Menurut Suharsimi (2006: 120) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena subyek kurang dari 100. Daftar nama TK beserta jumlah guru dapat dilihat pada tabel 1 halaman 59.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Suharsimi Arikunto, 2010: 100). Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu skala dan wawancara tidak terstruktur.

Tabel 1. Daftar Nama TK dan Jumlah Guru

No	Nama TK	Jumlah Guru	
		Bersertifikasi	Belum Bersertifikasi
1	TK ABA Balerante	1	2
2	TK ABA Keringan	4	0
3	TK ABA Nganggring	2	4
4	TK ABA Ponosaran	3	1
5	TK ABA Sidoarjo	5	2
6	TK ABA Wonokerto	3	0
7	TK Indriyasana Somoitan	2	3
8	TK Indriyasana Babadan	2	1
9	TK Insan Cendekia	4	3
10	TK Masyitoh Kopen	2	1
11	TK Ngesti Palupi	1	2
12	TK Pertiwi 1	1	1
13	TK Pertiwi 2	3	1
14	TK PKK Mardisiwi	2	3
15	TK PKK Tunas Harapan	1	2
16	TK ABA Kemirikebo	2	1
Jumlah		38	27
		65	

(Sumber: Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, 2014)

1. Skala

Syaifuddin Azwar (2014: 8) mengatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden, aitem pada skala berupa penerjemah indikator guna memancing jawaban yang secara tidak langsung menggambarkan keadaan diri dari subjek, yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan. Data diperoleh dengan cara menyebar skala penilaian kinerja kepada kepala sekolah TK di Kecamatan Turi. Skala penilaian diberikan secara langsung kepada responden kepala sekolah di kecamatan turi yang dijadikan populasi dalam penelitian ini kemudian peneliti mengambil kembali skala penelitian yang telah diisi oleh responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk *checklist* dimana dalam setiap butir pernyataan akan diisi dengan pilihan jawaban yang dianggap tepat atau mewakili dari

pernyataan tersebut, responden dapat membubuhkan tanda *checklist* pada kolom jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Selalu”, “Sering”, “Jarang”, dan “Tidak Pernah”. Skala dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik dengan yang belum bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman.

2. Wawancara Tidak Terstruktur

Musfiquon (2012: 118) mengatakan bahwa teknik wawancara tidak terstruktur adalah cara mengambil data penelitian dengan menentukan fokus masalah saja dan tidak memberikan alternatif jawaban kepada informan. Dalam teknik ini, peneliti menyusun pertanyaan secara spontan, karena nuansa tanya jawab terjadi secara mengalir. Maka pertanyaan peneliti mengikuti perkembangan masalah yang dibahas saat wawancara berlangsung.

Peneliti tetap menyiapkan pedoman wawancara sebelum melakukan proses penggalan data. Tetapi format pedoman wawancara tidak sedetail dalam wawancara terstruktur. Pedoman yang dibawa peneliti sebatas rambu-rambu fokus masalah untuk menjadi stimulan saat memulai wawancara.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 106) adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

1) Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Beberapa tahapan tersebut sebagai berikut: a) menyusun kisi-kisi instrumen, b) melakukan uji coba instrumen, c) melakukan analisis perangkat uji coba instrumen.

a. Menyusun Kisi-kisi Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan dalam memperoleh data kinerja guru ini berbentuk skala penilaian kinerja guru. Skala penilaian akan disusun dan dikembangkan oleh peneliti dalam suatu matriksi kisi-kisi instrumen berdasarkan pada indikator penilaian kinerja yang tertulis dalam definisi operasional. Matriks kisi-kisi instrumen tersebut kemudian disusun menjadi pernyataan dalam bentuk skala penilaian dengan indikator penilaiannya mengadaptasi dari buku pedoman penilaian kinerja guru Taman Kanak-Kanak yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pembinaan Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Tahun 2006. Kisi-kisi instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2 halaman 62.

Teknik penyekoran tiap pernyataan dalam skala kinerja guru dilakukan dengan menggunakan teknik *Skala Likert*. *Skala Likert* yang digunakan terdiri dari beberapa pilihan dan masing-masing jawaban akan diberikan bobot penilaian sesuai jenis pernyataannya, apakah pernyataan itu positif atau negatif. Seluruh pernyataan yang disusun dalam skala ini

berupa pernyataan positif dengan bobot penilaian dari setiap pernyataan akan diuraikan lebih rinci dalam tabel 3 halaman 62.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional Guru

Aspek Penilaian Kinerja Guru TK	Komponen Penilaian Kinerja Guru TK	No Butir
Pengelolaan Pembelajaran	1. Penyusunan rencana pembelajaran 2. Pelaksanaan interaksi belajar 3. Penilaian prestasi belajar peserta didik 4. Pelaksanaan tindak hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8
Pengembangan Potensi	1. Pengembangan profesi	9 - 10
Penguasaan Akademik	1. Pemahaman wawasan kependidikan 2. Penguasaan bahan kajian akademik	11 -13 14 -15
Pemberi layanan bimbingan pribadi-sosial kepada anak TK	1. Mengenalkan ciri-ciri yang ada dalam diri sendiri 2. Mengenalkan ciri khusus orang lain 3. Mengenalkan cara mengungkapkan perasaan bahagia atau sedih 4. Mengenalkan persamaan dan perbedaan orang lain dengan dirinya sendiri 5. Membimbing anak menciptakan dan memelihara persahabatan 6. Melatih cara mengenalkan diri sendiri kepada orang lain 7. Mengenalkan pengaruh tindakan anak kepada orang lain 8. Mengenalkan sopan santun berbicara kepada orang lain	16 -17 18 19 20 21 22 23 24
Pemberian layanan bimbingan belajar	1. Menyenangi anak agar menyenangkan mata pelajaran 2. Mengenalkan manfaat belajar yang benar 3. Mengenalkan tujuan belajar yang benar 4. Menjelaskan tujuan belajar 5. Menjelaskan pentingnya keterampilan mengingat dalam menghadapi ulangan 6. Menjelaskan pentingnya kegiatan mendengar dalam proses belajar mengajar	25 26 27 28 29 30

Tabel 3. Bobot Penilaian Pernyataan Kinerja Guru

Bobot	Pernyataan Positif
4	Selalu
3	Sering
2	Jarang
1	Tidak Pernah

b. Uji Coba Instrumen Penelitian

Untuk mengadakan perbaikan terhadap instrumen penelitian yang nantinya akan digunakan untuk mengambil data, maka instrumen perlu diujicobakan. Tujuan diadakan ujicoba adalah untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak digunakan untuk mengambil data atau tidak. Indikator untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen dengan menghitung validitas dan reliabilitas. Butir pernyataan akan di uji coba kepada 32 guru di tujuh TK di Kecamatan Turi. Dalam hal ini digunakan uji coba terpakai, dengan kata lain kelompok subjek ujicoba instrumen sekaligus digunakan sebagai kelompok subjek penelitian.

c. Analisis Perangkat Uji Coba Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi dan instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 352). Maka dapat dipahami bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurannya. Validitas skala sikap dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk.

Untuk menguji validitas konstruk, digunakan pendapat ahli (*expert judgement*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli (Sugiyono, 2012: 352).

Peneliti meminta pendapat ahli tentang instrumen yang telah disusun. *Judgment expert* dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi yaitu, Dr. Suwarjo, M. Si. dan Eka Sapti Cahyaningrum, MM. M. Pd. Dalam hal ini instrumen skala penilaian kinerja guru yang telah dibuat berdasarkan teori kemudian dikonsultasikan dengan Bapak Suwarjo, M.Si. dan Ibu Eka Sapti Cahyaningrum, MM. M. Pd. untuk mendapat tanggapan apakah harus diperbaiki atau dirombak total.

Setelah pengujian dari ahli selesai, dilanjutkan dengan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui oleh ahli kemudian diuji cobakan pada sampel. Langkah awal setelah data terkumpul adalah melakukan pengujian skala dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian skala dalam penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai atau *try out* terpakai. Sebagaimana yang dijelaskan Hadi (2000: 97) bahwa dalam *try out* atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah sah saja yang dianalisis. Jadi *try out* terpakai merupakan suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Jumlah sampel yang digunakan untuk uji coba tersebut sebanyak 32 guru dalam populasi.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*,

yaitu untuk menguji koefisien korelasi variabel sehingga kita dapat mengetahui apakah variabel tersebut memiliki validitas yang memuaskan atau belum. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara skor item yang dicari validitasnya (X) dan skor total (Y)

$\sum X$: \sum skor item

$\sum Y$: \sum skor total

X^2 : \sum kuadrat skor item

Y^2 : \sum kuadrat skor total

XY : \sum perkalian skor total dengan skor item

N : Banyaknya subyek

(Suharsimi Arikunto, 2010: 213)

Cronbrach mengemukakan bahwa jawaban yang paling masuk akal adalah yang “yang tinggi yang dapat anda peroleh”. Tinggi koefisien validitas yang dianggap memuaskan berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik.

Pelaksanaan uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Solution* (SPSS) versi 19, dari uji validitas yang dilakukan diketahui bahwa butir 1 yang digunakan untuk mengetahui kinerja guru ternyata gugur. Selanjutnya setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya (Nana Sudjana dan Ibrahim, 2001: 120). Seperti yang dinyatakan oleh Sugiono (2009: 121) bahwa instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami reliabilitas merupakan keajegan/konsistensi suatu instrumen yang digunakan untuk menunjukkan sejauhmana dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pada waktu yang berlainan sehingga dapat dipercaya dan diandalkan . Reliabilitas suatu instrumen pada umumnya diuji secara numerik dalam bentuk koefisien. Jadi, instrumen yang memiliki nilai koefisien tinggi maka reliabilitasnya juga tinggi, jika nilai koefisiennya rendah maka reliabilitasnya juga rendah. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena pengukurannya merupakan tes sikap, mengingat skor setiap item yang ada bukan skor 0 (nol), melainkan menggunakan rentang penilaian 1-4 (satu sampai dengan empat). Adapun rumus dari *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{[K]}{[K-1]} \frac{[1 - ab^2]}{at^2}$$

Keterangan:

r_{11} : koefisien realibilitas instrumen

K : jumlah item dalam instrumen

ab^2 : jumlah varians butir

at^2 : varians total

(Sugiyono, 2012: 361)

Untuk menginterpretasikan tingkat reliabilitas dari instrumen, digunakan pedoman dari (Suharsimi Arikunto, 2010: 276) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Nilai r Reliabilitas

Nilai r Reliabilitas	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Pelaksanaan analisis reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program *Statistical Product and Solution* (SPSS) versi 19, adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

No.	Aspek	Reliabilitas	Interpretasi
1.	Kinerja Guru	0,915	Sangat Tinggi

Melihat ringkasan analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk kinerja guru memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi karena memiliki nilai reliabilitas antara 0,80 – 1,00. Dengan

demikian, dilihat dari persyaratan validitas dan reliabilitas maka instrumen angket telah memenuhi syarat sebagai alat untuk mengambil data penelitian. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis dalam proposal penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2007: 243). Untuk menganalisa data diperlukan langkah-langkah yang harus dipersiapkan terlebih dahulu.

Sugiyono (2007: 107) juga menjelaskan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik yang terbagi menjadi dua macam statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data tanpa melakukan penarikan kesimpulan. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Hasil penelitian dilakukan secara bertahap yang meliputi tahap tabulasi data, uji persyaratan analisis dilanjutkan dengan tahap pengujian hipotesis dan melakukan uji beda rata-rata untuk aspek kinerja guru.

1. Tahap Tabulasi Data

Tahap tabulasi data dilakukan mentabulasi data setiap variabel dalam bentuk tabel secara interval, mencari mean, modus, standar deviasi, skor

minimal dan skor maksimal serta membuat diagram agar dapat terbaca secara mudah dalam bentuk visual selain angka dan tabel.

2. Tahap Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dimaksudkan untuk mengkaji apakah data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik analisis yang diterapkan. Dalam penelitian ini uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau sampel diambil dari dan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan mengikuti ciri-ciri kurva baku, artinya sebaran data itu secara statistik memenuhi dua sisi yang sama besar atau tidak menyimpang secara signifikan dari sebaran normal *Gauss*. Apabila hasil pengujian menunjukkan distribusi normal, maka perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji asumsi normalitas dilakukan uji *Kolmogorof-Smirnov*.

$$X_i = \frac{1}{n} \cdot XF$$

$$Sx = \sqrt{\frac{1}{n} \cdot x^2 F - (Xi)^2}$$

$$Zx = \frac{x - Xi}{Sx}$$

$$A1 = KP - Z_{tabel}$$

$$A2 = P - A1$$

(T.Widodo, 2009: 63)

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

XF : Skor kali frekuensi

X²F : Skor kuadrat kali frekuensi

Zx : Simpangan Baku Z

X : Skor

KP : Komulatif Proporsi

P : Proporsi

A1 : Selisih dua proporsi pada batas bawah

A2 : Selisih dua proporsi pada batas atas Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi homogen atau tidak. Dalam penelitian ini, uji homogenitas varian dengan menggunakan Uji *Lavene*. Untuk hasil lengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

3. Tahap Pengujian Hipotesis

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengungkap perbedaan Kinerja Guru TK yang sudah memiliki sertifikat pendidik dengan yang belum memiliki sertifikat pendidik maka tahap pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t dua pihak dengan *Sample Independent*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{\frac{n_1 - 1}{n_1 + n_2 - 2} S_1^2 + \frac{n_2 - 1}{n_1 + n_2 - 2} S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

(Sugiyono, 2012:137)

Keterangan:

- X_1 : nilai rata-rata guru yang telah memiliki sertifikat pendidik
 X_2 : nilai rata-rata guru yang belum memiliki sertifikat pendidik
 n_1 : sampel guru yang telah memiliki sertifikat pendidik
 n_2 : sampel guru yang belum memiliki sertifikat pendidik
 S_1 : varian guru yang telah memiliki sertifikat pendidik
 S_2 : varian guru yang belum memiliki sertifikat pendidik

Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. $H_0: \mu_1 = \mu_2$ tidak ada perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional
- b. $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ terdapat perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional

Kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak, diperoleh dengan membandingkan nilai t hasil uji statistik dengan nilai t pada tabel di daerah kritis yaitu $t(\frac{\alpha}{2}; n_1 + n_2 - 2)$ jika t hitung $< -t(\frac{\alpha}{2}; n_1 + n_2 - 2)$ atau t hitung $> t(\frac{\alpha}{2}; n_1 + n_2 - 2)$ maka H_0 ditolak. Kesimpulan hasil penelitian dapat diperoleh dengan cara membandingkan dengan nilai probabilitas pada hasil hitungan dengan taraf signifikansi jika nilai $p > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika $p < \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk mengefisiensi waktu perhitungan uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 19.0 *for windows*.

4. Uji Beda Rata-rata Aspek Kinerja Guru

Untuk mengetahui perbedaan rata-rata aspek kinerja guru yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional dilakukan uji t untuk setiap aspek kinerja guru. Kemudian hasil rerata dari setiap aspek kinerja guru dibandingkan antara aspek kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan aspek kinerja guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Umum Tempat Penelitian

Deskripsi umum Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Turi merupakan Taman Kanak-kanak yang terletak di wilayah Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman Yogyakarta. Kondisi fisik Taman Kanak-kanak di Kecamatan Turi secara keseluruhan sudah cukup baik. Hanya ada beberapa sekolah yang memiliki ruang guru dan ruang kepala sekolah yang memadai, kebanyakan ruangan untuk guru dan kepala sekolah masih digabung menjadi satu ruangan. Hal ini bisa membuat guru merasa diawasi oleh Kepala Sekolah, tetapi disisi lain kondisi ini membuat guru semakin dekat secara emosional dan terciptanya komunikasi yang baik terhadap sesama guru. Selain itu sebagian sekolah memiliki tempat bermain dan halaman yang luas, sehingga ini memungkinkan guru untuk mengajak anak bermain dan belajar di luar kelas dengan aman.

Kondisi non fisik seperti kondisi guru, kurikulum, rencana kegiatan Tahunan, program semester, rencana kegiatan bulanan, mingguan bahkan harian,dll di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Turi sudah cukup baik, kurikulum yang diterapkan di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Turi sudah menggunakan kurikulum sesuai dengan yang sudah di tetapkan pemerintah

dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2009 dan sudah disesuaikan dengan keadaan sekolah masing-masing. Sebagai penyelenggara pendidikan dan di dalam upayanya untuk memberikan layanan terbaik peran guru menjadi sangat penting. Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah, guru biasanya mengajar bersama dengan guru bantu. Kondisi guru di beberapa sekolah sudah mencakupi kebutuhan yang ada, masih banyak sekolah yang dalam kegiatan belajarnya guru memegang 20-22 anak. Padahal idealnya satu orang guru memegang 15 anak.

Secara keseluruhan jumlah TK di Kecamatan Turi ini ada 16 TK, semua TK di Kecamatan Turi memiliki guru-guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik baik melalui jalur portofolio maupun jalur PLPG. Namun tidak semua guru memiliki sertifikat pendidik, ada juga guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional. Kaitannya dengan penelitian ini maka semua TK di Kecamatan Turi dijadikan sebagai tempat penelitian. Untuk lebih jelasnya deskripsi mengenai data tempat penelitian dapat dilihat pada tabel 6 halaman 75.

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 16 Taman Kanak-Kanak terdapat 65 guru. 38 guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dan 27 guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Dari 38 guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik 15 orang guru diantaranya lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan sisanya yaitu sebanyak 23 orang guru lulus sertifikasi melalui jalur PLPG.

Jika ditinjau lebih dalam lagi, dari tabel tersebut sebanyak 15 guru lulus sertifikasi melalui jalur portofolio, dimana sertifikasi pada jalur portofolio

merupakan program pemberian sertifikat untuk guru yang telah memenuhi standar profesional guru yang ditunjukkan dengan bukti fisik/dokumen yang menggambarkan pengalaman berkarya yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru, dengan kata lain portofolio merupakan rekaman kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru.

Tabel 6. Data Guru yang Bersertifikat Dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman

No	Nama TK	Jumlah Guru			
		Sudah Sertifikasi			Belum Sertifikasi
		Jumlah Guru Sertifikasi	Jalur Sertifikasi		
			Portofolio	PLPG	
1	TK ABA Balerante	1	0	1	2
2	TK ABA Keringan	4	1	3	0
3	TK ABA Nganggring	2	0	2	4
4	TK ABA Ponosaran	3	2	1	1
5	TK ABA Sidoarjo	5	2	3	2
6	TK ABA Wonokerto	3	1	2	0
7	TK Indriyasana Somoitan	2	0	2	3
8	TK Indriyasana Babadan	2	0	2	1
9	TK Insan Cendekia	4	2	2	3
10	TK Masyitoh Kopen	2	1	1	1
11	TK Ngesti Palupi	1	1	0	2
12	TK Pertiwi 1	1	0	1	1
13	TK Pertiwi 2	3	1	2	1
14	TK PKK Mardisiwi	2	2	0	3
15	TK PKK Tunas Harapan	1	1	0	2
16	TK ABA Kemirikebo	2	1	1	1
Jumlah		38	15	23	27
		65			

Selain melalui jalur portofolio sertifikasi guru juga dilaksanakan melalui jalur PLPG, dari 38 orang guru yang telah lulus sertifikasi di Kecamatan Turi, 61% (23) guru lulus sertifikasi melalui jalur PLPG. PLPG merupakan bagian dari program sertifikasi guru dalam jabatan dimana peserta PLPG adalah guru-guru yang belum memenuhi persyaratan kelulusan pada penilaian portofolio dan direkomendasikan untuk mengikuti PLPG oleh Tayon

LPTK penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan. Dalam diklat PLPG ini peserta akan mendapat tambahan ilmu dan pengalaman tentang ketrampilan mengajar, dan pada akhir penyelenggaraan PLPG ada ujian tulis dan ujian praktik. Bagi peserta yang lulus dalam ujian ini akan mendapat sertifikat pendidik yang menjadi persyaratan bagi guru sertifikasi mendapatkan tunjangan profesi.

2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman, perbedaan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman yang meliputi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, kinerja guru dalam mengembangkan potensi, kinerja guru dalam penguasaan akademik, kinerja guru dalam memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial, kinerja guru dalam memberikan layanan bimbingan belajar.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran skala penilaian kinerja guru. Dalam skala penilaian kinerja guru ini berjumlah 29 butir pernyataan yang digunakan untuk menggali informasi tentang kinerja guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat dan belum bersertifikat pendidik profesional. Juga dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data penelitian tentang kinerja

guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional adalah sebagai berikut:

a. Tabulasi Data

Deskripsi data dalam tahap ini meliputi penyajian distribusi data , ukuran tendensi sentral (*mean, modus dan median*), interpretasi deskriptif dari variabel kinerja guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional maupun guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional. Rangkuman data dari hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

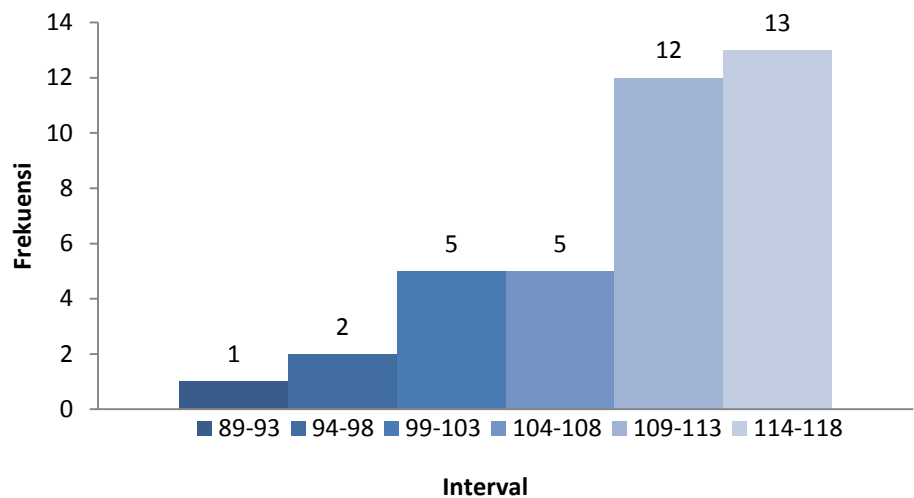
1) Kinerja Guru TK yang Bersertifikat Pendidik Profesional

Deskriptif penelitian kinerja guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Deskriptif Kinerja Guru TK yang Bersertifikat Pendidik Profesional

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		109.74
Median		112.00
Mode		115
Std. Deviation		6.741
Variance		45.442
Minimum		89
Maximum		116
Sum		4170

Dari data hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: (1) rentang skor nilai terendah 89; (2) rentang skor tertinggi 116 ; (3) harga rerata (*mean*) 109,74; (4) nilai tengah (*medium*) 112; (5) modus (*mode*) 115, dan (6) standar deviasi sebesar 6,74. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru TK yang memiliki sertifikat pendidik profesional tersebut disajikan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 1. Histogram Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik Profesional

2) Kinerja Guru TK yang Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional

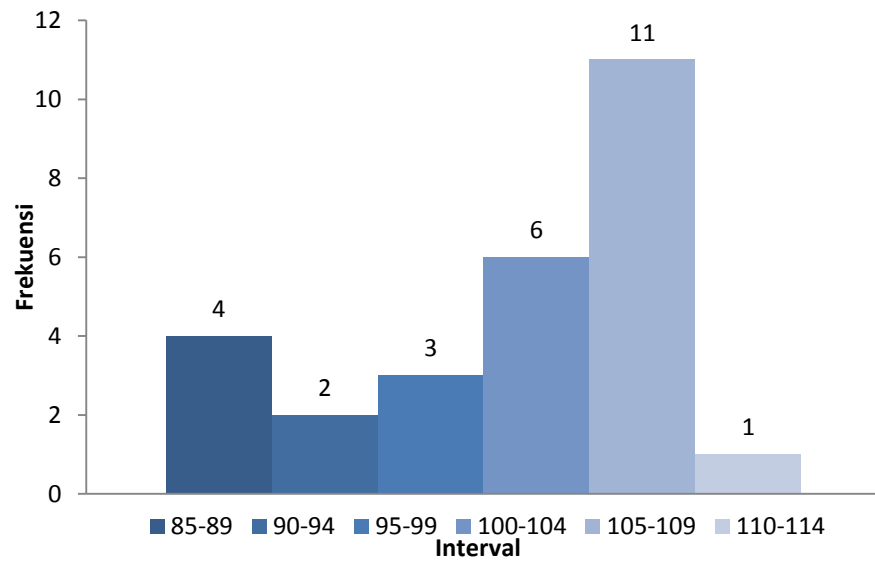
Data hasil penelitian kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Deskriptif Kinerja Guru yang Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional

N	Valid	27
	Missing	0
Mean		101.19
Median		105.00
Mode		106 ^a
Std. Deviation		8.162
Variance		66.618
Minimum		85
Maximum		111
Sum		2732

Dari data hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: (1) rentang skor nilai terendah 85; (2) rentang skor tertinggi 111; (3) harga rerata (*mean*) 101,19; (4) nilai tengah (*medium*) 105; (5) modus (*mode*) 106, dan (6) standar deviasi sebesar 8,16. Distribusi

frekuensi data variabel kompetensi guru TK yang tidak memiliki sertifikat pendidik profesional tersebut disajikan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 2. Histogram Kinerja Guru Yang Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional.

- 3) Perbandingan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak yang Bersertifikat Pendidik Profesional Dengan Guru Taman Kanak-kanak yang Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Berdasarkan Analisis Statistik Deskriptif Nilai Statistik.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional, peneliti membandingkan data hasil penelitian. Perbandingan kinerja guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik dengan guru TK yang

belum memiliki sertifikat pendidik dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 9. Perbandingan Kinerja Guru TK Yang Bersertifikat Pendidik Profesional Dengan Kinerja Guru TK Yang Tidak Bersertifikat Sertifikat Pendidik Profesional Berdasarkan Analisis Statistik Deskriptif Nilai Statistik

Aspek	Belum Bersertifikat	Telah Bersertifikat	Selisih
Nilai maksimum	111	116	5
Nilai minimum	85	89	4
Nilai tengah	105	112	7
Nilai rata-rata	101,19	109,74	8,55
Standar Deviasi	8,16	6,74	1,42

Dari tabel diketahui bahwa: (1) nilai maksimum kinerja guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional memiliki poin yang lebih tinggi dari guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional; (2) nilai minimum kinerja guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional lebih tinggi 4 poin dibandingkan dengan kinerja guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional; (3) nilai tengah guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional selisih 7 poin dengan nilai tengah guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional; (4) terdapat selisih nilai 8,55 poin antara nilai rata-rata guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik dengan guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional; (5) standar deviasi guru TK yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional

6,74 sedangkan standar deviasi guru TK yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional lebih tinggi yaitu 8,16. Berarti selisih keduanya adalah 1,42.

b. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum analisis statistik dilakukan, perlu dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk melakukan uji persyaratan analisis maka dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas. Setelah dilakukan uji persyaratan analisis terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis penelitian menggunakan One Sample t test (Uji t untuk satu sampel). Untuk perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 19.0 For Windows*.

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogroff-Smirnov*. Uji *Kolmogroff-Smirnov* dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi normal atau tidak. Hal ini penting dilakukan karena hasil uji persyaratan ini kemudian digunakan untuk menentukan teknik analisis yang tepat yang digunakan dalam penelitian ini, dengan mengetahui normal atau tidaknya distribusi penelitian, maka peneliti akan mengetahui langkah-langkah pengambilan keputusan berikutnya. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat jika $\text{sig} < \alpha$ berarti tidak normal, dan jika $\text{sig} > \alpha$ berarti normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas, dalam pengambilan keputusan digunakan tingkat kepercayaan 95%. Tingkat signifikansi (α) = 100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05

Untuk data yang sudah sertifikasi, Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,088$ dan $\text{sig} = 0,188$. $\text{Sig} > \alpha$ ($0,188 > 0,05$) diasumsikan data ini berdistribusi normal.

Untuk data yang belum sertifikasi, Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,182$ dan $\text{sig} = 0,122$. $\text{Sig} > \alpha$ ($0,122 > 0,05$) diasumsikan data ini i berdistribusi normal juga. Untuk hasil uji normalitas secara lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2) Uji Homogenitas

Setelah itu kemudian dilakukan dengan uji homogenitas untuk mengetahui apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang homogen atau tidak. Dalam penelitian ini uji homogenitas dilakukan menggunakan Uji Lavene. Dari hasil uji homogenitas didapatkan hasil F hitung sebesar 2,849 dengan $\text{sig} 0,096$. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh tingkat signifikansi (α) 0,05 (100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05). Dapat ditarik kesimpulan bahwa $\text{Sig} > \alpha$ ($0,096 > 0,5$) yang berarti homogen. Dengan begitu dapat dilanjutkan untuk dilakukan pengujian hipotesis. Untuk hasil lebih lengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan *uji independent sample t test*. Adapun hipotesis yang diuji adalah ada tidaknya

perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak memiliki sertifikat pendidik profesional.

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$, tidak ada perbedaan kinerja guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional.

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$, ada perbedaan kinerja guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja antara guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik profesional. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t. Untuk membaca hasil dari uji hipotesis dari tabel tersebut dilakukan dengan cara membandingkan skor t hitung dengan t tabel. Jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel maka H_0 ditolak. Berdasarkan uji-t, didapat t-hitung = 4,616 dan derajat bebas $(n_1 + n_2 - 2) = 63$. Karena di dalam tabel distribusi t tidak ada derajat bebas = 63, maka digunakan 60, sehingga t-tabel $(0,025;60) = 2,000$. Jadi t-hitung > t-tabel $(4,616 > 2,000)$.

Berdasarkan hasil uji- t maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat perbedaan kinerja guru antara guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional, ditolak. Sementara H_1 yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja guru antara guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional, diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional dengan dengan kinerja guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional.

d. Uji Beda Rata-rata Aspek Kinerja Guru

Dalam penelitian ini uji beda rata-rata aspek kinerja guru dilakukan dengan *uji independent sample t test*. Adapun hipotesis yang diuji adalah:

- 1) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam mengelola pembelajaran.
- 2) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam pengembangan potensi
- 3) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam penguasaan akademik.

- 4) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial.
- 5) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang bersertifikat pendidik profesional dengan guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam pemberian layanan bimbingan belajar.

Berdasarkan hasil uji beda rata-rata untuk aspek kinerja guru dalam mengelola pembelajaran didapat t -hitung 3,541. Aspek kinerja guru dalam pengembangan potensi 3,560. Aspek kinerja guru dalam penguasaan akademik 3,100. Aspek kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan pribadi – sosial 2,371 dan aspek kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan belajar 4,062. T -hitung untuk semua aspek kinerja guru lebih besar dari pada t -tabel yaitu 2,000. Berarti ada perbedaan yang signifikan dari semua aspek kinerja guru antara guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Berdasarkan hasil rekapitulasi rata-rata skor perolehan masing-masing aspek kinerja guru TK di Kecamatan Turi, maka dijabarkan pada tabel berikut:

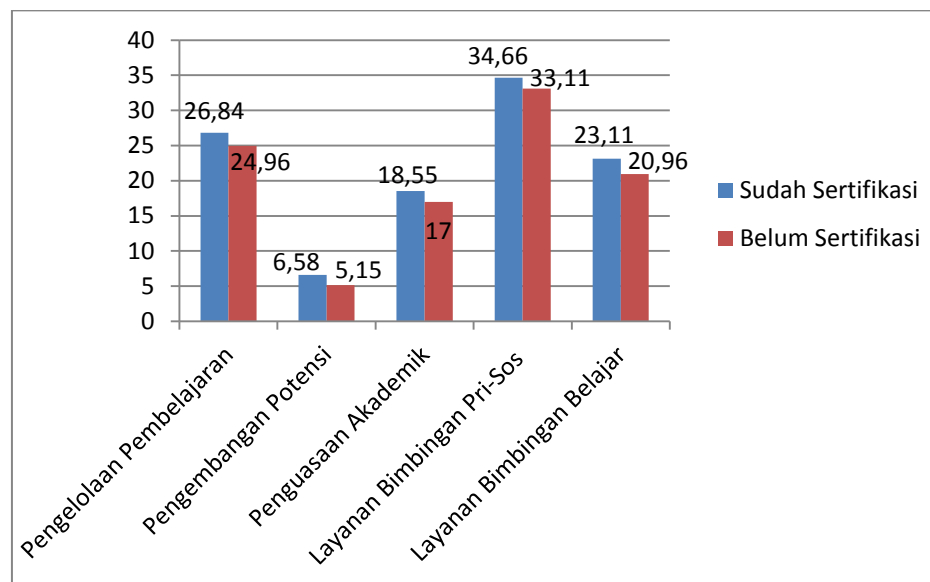
Tabel 10. Rata-rata Aspek Kinerja Guru di Kecamatan Turi

No	Aspek Kinerja Guru	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi
1	Pengelolaan Pembelajaran	28,84	24,96
2	Pengembangan Potensi	6,58	5,15
3	Penguasaan Akademik	18,55	17
4	Layanan Bimbingan Pribadi-Sosial	34,66	33,11
5	Layanan Bimbingan Belajar	23,11	20,96

Dari hasil rekapitulasi setiap aspek kinerja guru dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor pengelolaan pembelajaran guru yang sudah sertifikasi (= 26,84) lebih besar daripada rata-rata skor pengelolaan pembelajaran guru yang belum sertifikasi (= 24,96). Jadi pengelolaan pembelajaran guru yang sudah sertifikasi lebih baik dari pada guru yang belum sertifikasi. Rata-rata skor terendah dari hasil penelitian ditunjukkan pada aspek pengembangan potensi guru. Untuk aspek pengembangan potensi guru yang sudah sertifikasi (= 6,58) lebih besar daripada rata-rata skor pengembangan potensi guru yang belum sertifikasi (= 5,15). Jadi pengembangan potensi guru yang sudah sertifikasi lebih baik dari pada guru yang belum sertifikasi. Rata-rata skor penguasaan akademik guru yang sudah sertifikasi (= 18,55) lebih besar daripada rata-rata skor penguasaan akademik guru yang belum sertifikasi (= 17,00). Jadi penguasaan akademik guru yang sudah sertifikasi lebih baik dari pada guru yang belum sertifikasi.

Rata-rata skor tertinggi ditunjukkan pada aspek pemberian layanan bimbingan pribadi–sosial. Rata-rata skor pada aspek pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial untuk guru yang sudah sertifikasi (= 34,66) lebih besar daripada rata-rata skor layanan bimbingan pribadi–sosial guru yang belum sertifikasi (= 33,11). Jadi layanan bimbingan pribadi–sosial guru yang sudah sertifikasi lebih baik dari pada yang belum sertifikasi. Rata-rata skor layanan bimbingan belajar guru yang sudah sertifikasi (= 23,11) lebih besar daripada rata-rata skor layanan

bimbingan belajar guru yang belum sertifikasi (= 20,96). Jadi layanan bimbingan belajar guru yang sudah sertifikasi lebih baik dari pada yang belum sertifikasi. Untuk lebih jelasnya rata-rata aspek kinerja guru dapat dilihat dari histogram berikut ini:



Gambar 3. Histogram Rata-rata Aspek Kinerja Guru se-Kecamatan Turi

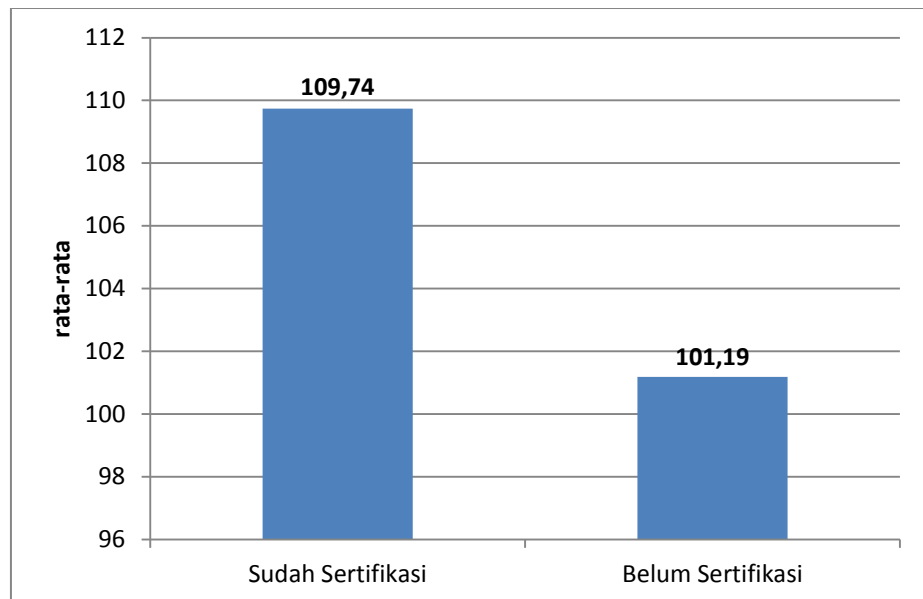
Selain dilihat dari satu persatu berdasarkan aspek kinerja guru, maka kinerja guru dapat dilihat pula berdasarkan keseluruhan rata-rata skor kinerja guru di TK se-Kecamatan Turi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Rata-rata Kinerja Guru se-Kecamatan Turi

No	Kinerja Guru	Rata-rata
1	Sudah Sertifikasi	109,74
2	Belum Sertifikasi	101,19

Jika dilihat secara keseluruhan rata-rata skor perolehan kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi sebanyak 109,74 sedangkan rata-rata perolehan skor kinerja guru TK

yang tidak bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi 101,19. Jadi kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4. Histogram Kinerja Guru TK se-Kecamatan Turi

e. Uji Beda Rata-rata Aspek Kinerja Guru yang Sudah Bersertifikasi

Dalam penelitian ini juga dilakukan uji beda rata-rata terhadap aspek kinerja guru yang sudah bersertifikasi melalui jalur plpg dan portofolio dengan dengan *uji independent sample t test*. Adapun hipotesis yang diuji adalah:

- 1) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG dan Portofolio dalam mengelola pembelajaran.

- 2) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG dan Portofolio dalam pengembangan potensi
- 3) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG dan Portofolio dalam penguasaan akademik.
- 4) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG dan Portofolio dalam pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial.
- 5) Ada tidaknya perbedaan kinerja antara guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG dan Portofolio dalam pemberian layanan bimbingan belajar.

Berdasarkan hasil uji beda rata-rata untuk aspek kinerja guru dalam mengelola pembelajaran didapat t -hitung 1,001. Aspek kinerja guru dalam pengembangan potensi 1,096. Aspek kinerja guru dalam penguasaan akademik 0,066. Aspek kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan pribadi – sosial -,236 dan aspek kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan belajar -,568. T -hitung untuk semua aspek kinerja guru lebih kecil dari pada t -tabel yaitu 2,000. Berarti tidak ada perbedaan yang signifikan dari semua aspek kinerja guru antara guru yang bersertifikasi melalui jalur PLPG maupun portofolio.

Berdasarkan hasil rekapitulasi rata-rata skor perolehan masing-masing aspek kinerja guru TK di Kecamatan Turi yang sudah bersertifikasi, maka dijabarkan pada tabel berikut.

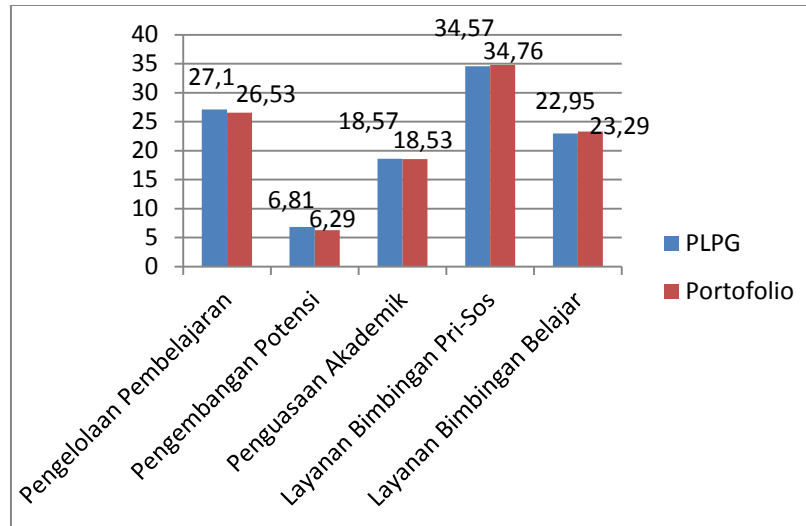
Tabel 12. Rata-rata Aspek Kinerja Guru yang Bersertifikasi di Kecamatan Turi

No	Aspek Kinerja Guru	Sertifikasi	
		PLPG	Portofolio
1	Pengelolaan Pembelajaran	27,10	26,53
2	Pengembangan Potensi	6,81	6,29
3	Penguasaan Akademik	18,57	18,53
4	Layanan Bimbingan Pribadi-Sosial	34,57	34,76
5	Layanan Bimbingan Belajar	22,95	23,29

Dari hasil rekapitulasi setiap aspek kinerja guru yang sudah bersertifikasi dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor pengelolaan pembelajaran guru yang melalui jalur PLPG (= 27,10) sedangkan rata-rata skor pengelolaan pembelajaran guru yang melalui jalur portofolio (= 26,53). Untuk aspek pengembangan potensi guru yang melalui jalur PLPG (= 6,81) lebih besar daripada rata-rata skor pengembangan potensi guru yang melalui jalur portofolio(= 6,29). Rata-rata skor penguasaan akademik yang melalui jalur PLPG (= 18,57) lebih besar daripada rata-rata skor penguasaan akademik guru yang melalui jalur portofolio(= 18,53). Jadi kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi serta penguasaan akademik yang melalui jalur PLPG memang lebih baik dibandingkan dengan yang melalui jalur portofolio tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan.

Rata-rata skor pada aspek pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial yang melalui jalur PLPG (= 34,57) lebih besar daripada rata-rata skor layanan bimbingan pribadi-sosial guru yang melalui jalur portofolio (= 34,76). Rata-rata skor layanan bimbingan belajar guru yang melalui jalur PLPG (= 22,96) lebih besar daripada rata-rata skor

layanan bimbingan belajar guru yang melalui jalur portofolio (= 23,29). Jadi layanan bimbingan pribadi-sosial dan layanan bimbingan pribadi-belajar belajar guru yang melalui jalur PLPG dan Portofolio tidak ada perbedaan yang signifikan. Untuk lebih jelasnya rata-rata aspek kinerja guru dapat dilihat dari histogram berikut ini:



Gambar 5. Histogram Rata-rata Aspek Kinerja Guru yang Bersertifikasi se-Kecamatan Turi

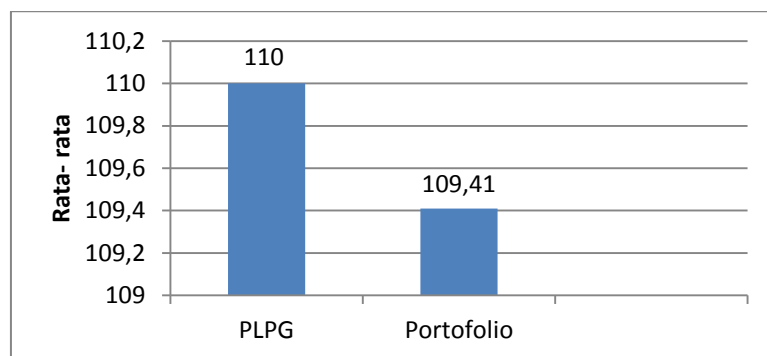
Selain dilihat dari satu persatu berdasarkan aspek kinerja guru, maka kinerja guru yang sudah bersertifikasi dapat pula dilihat berdasarkan keseluruhan rata-rata skor kinerja guru di TK se-Kecamatan Turi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Rata-rata Kinerja Guru yang Bersertifikasi se-Kecamatan Turi

No	Kinerja Guru yang Bersertifikasi	Rata-rata
1	PLPG	110,00
2	Portofolio	109,41

Jika dilihat secara keseluruhan rata-rata skor perolehan kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi

melalui jalur PLPG sebanyak 110,00 sedangkan rata-rata perolehan skor kinerja guru TK yang bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi melalui jalur portofolio 109,41. Jadi kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur PLPG lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang melalui jalur portofolio tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan diantara keduanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 6. Histogram Kinerja Guru TK yang Bersertifikasi se-Kecamatan Turi

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

Penelitian yang berjudul “Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Bersertifikat Dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman” ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru TK yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman. Terdapat 16 Taman Kanak-kanak di Kecamatan Turi dengan 65 guru. 38 orang guru sudah memiliki sertifikat pendidik profesional sedangkan sisanya yaitu 27 orang guru tidak bersertifikat pendidik profesional. Adanya sertifikat pendidik profesional mengartikan seorang guru mendapatkan pengakuan telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan

pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang telah diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru TK yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman. Ada lima aspek yang mendasari dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu aspek pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi, penguasaan akademik, pemberian layanan bimbingan pribadi sosial dan pemberian layanan bimbingan belajar.

Dari hasil uji-t didapatkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,616 > 2000$). Hal ini diartikan menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dengan guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional dimana kinerja guru TK yang bersertifikat pendidik profesional lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata perolehan skor sebesar 109,74 untuk guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dan rata-rata skor untuk guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional sebesar 101,19.

Berdasarkan hasil analisa data, kinerja guru Taman Kanak-kanak yang sudah bersertifikat pendidik profesional di Kecamatan Turi lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji beda rata-rata aspek kinerja guru yang menyatakan bahwa semua hasil aspek kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional memiliki

rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional. Kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial memperoleh hasil 34,66 kemudian kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran memperoleh hasil 28,84 dan kinerja guru dalam memberikan layanan bimbingan belajar memperoleh hasil 23,11. Sedangkan guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional mendapatkan hasil 33,11 untuk kinerja guru dalam memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial, 24,96 dalam pengelolaan pembelajaran dan 20,96 dalam pemberian layanan bimbingan belajar.

Tugas guru TK disamping menjadi fasilitator dalam mentransfer ilmu kepada anak juga memiliki tugas lain yaitu menjadi fasilitator dalam memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial dan juga layanan bimbingan belajar kepada anak TK, dengan adanya layanan bimbingan pribadi-sosial ini guru akan lebih mengenal dan memahami anak. Selain itu guru akan mengetahui hambatan apa yang dialami anak dan kelebihan yang dimiliki serta anak akan lebih mengenal dirinya sendiri, hasil ini sesuai dengan pendapat Yuliani (2011: 35) yang menyatakan bahwa guru PAUD yang profesional harus memiliki kemampuan untuk mengenal anak secara mendalam, menguasai profil perkembangan fisik dan psikologis anak.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Hess & Croff (Yufiarti, 2008: 4.23) mengatakan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas guru/pendidik PAUD dapat diberikan dalam sejumlah bidang yang relevan antara seperti psikologi perkembangan anak, perkembangan kepribadian, perkembangan

anak dan infant, pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Dengan begitu guru-guru sudah mendapatkan ilmu tentang pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial sebelum menangani anak secara langsung. Melihat itu sangat penting kiranya guru memberikan layanan bimbingan pribadi-sosial untuk anak TK supaya guru dapat terus memantau perkembangan anak secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini guru yang bersertifikat pendidik profesional mendapatkan sertifikat pendidik melalui jalur PLPG dan portofolio. Setelah dilakukan analisa kinerja guru yang melalui kedua jalur tersebut sama-sama memiliki kinerja yang baik. Dari rata-rata semua aspek menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang melalui jalur PLPG maupun jalur portofolio. Keduanya mendapatkan hasil yang sama-sama baik. Dengan adanya sertifikat pendidik tersebut guru diharapkan melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, hal ini sesuai dengan pendapat Kunandar (2010:79) bahwa tujuan dari diadakannya sertifikasi adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan

Kinerja guru Taman Kanak-kanak yang tidak bersertifikat pendidik profesional tidak lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang bersertifikat pendidik profesional. Semua hasil penilaian aspek kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dibawah kinerja guru yang bersertifikat profesional. Tetapi kita tidak bisa mengatakan bahwa

kinerja guru yang tidak bersertifikat pendidik profesional buruk, karena perbedaan hasilnya tidak terlalu jauh. Hasil rata-rata kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dalam pengembangan potensi adalah 5,15, sedangkan guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional hasilnya 6,58. Rata-rata kinerja guru dalam penguasaan akademik 17, sedangkan guru yang sudah bersertifikat pendidik profesional sebesar 18,55.

Pengembangan profesi mempunyai peran yang sangat strategis dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru, sehingga pengembangan profesi merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karir untuk saat ini maupun kedepan. Pengembangan profesi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensi profesinya. Salah satu bentuk pengembangan profesi yaitu dengan mengikuti informasi perkembangan ilmu pengetahuan melalui berbagai kegiatan ilmiah serta penulisan karya ilmiah. Hal ini diperkuat dengan pendapat Agus Wasisto (2012: 16) mengatakan pengembangan profesi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru. Mulyasa (2009: 22) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik itu faktor internal maupun eksternal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari

kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing serta layanan perpustakaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini antara lain:

a. Faktor Personal atau Individual

Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Turi secara umum memiliki kemampuan personal yang baik. Hanya sedikit yang memiliki kemampuan personal yang kurang baik, kebanyakan hal ini terjadi pada guru yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional yaitu kurangnya ketrampilan dalam mengajar dan kurangnya kemampuan dalam mengelola materi yang akan disampaikan kepada peserta didik. Kepercayaan diri dan komitmen dari semua guru sudah sangat baik. Untuk guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik profesional ketrampilan dan kemampuan dalam mengajar sudah baik, tetapi kemampuan guru dalam memberikan motivasi kepada guru yang lain masih kurang.

b. Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal. Tekanan dan perubahan eksternal ditunjukkan dengan adanya program sertifikasi, kinerja guru yang sudah bersertifikasi memang seharusnya meningkat. Tetapi ada beberapa guru yang justru hanya memanfaatkan sertifikasi, beliau mendapatkan sertifikasi tetapi tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Faktor internal berupa motivasi kerja guru sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat diperlukan supaya tercipta kinerja yang baik. berdasarkan hasil penelitian, didapati guru yang sudah bersertifikasi justru ada yang tidak disiplin. Berangkat mengajar tidak tepat waktu, berpakaian tidak rapi, terkadang sikapnya kurang membuat orang lain senang. Tetapi untuk sebagian besar guru yang lain sudah disiplin.

Dari hasil penelitian diatas, seharusnya dapat menjadikan suatu refleksi pada jajaran pejabat pendidikan ditingkat pusat dan tingkat daerah untuk dapat menciptakan suatu sistem pendidikan yang mampu menumbuhkan keinginan dari para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga semua guru Taman Kanak-Kanak mempunyai kinerja dengan taraf tinggi.

Jika kinerja diartikan sebagai penguasaan materi yang luas dan mendalam, yang mencakup memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang menaungi, memahami hubungan konsep antar materi yang disampaikan, menarapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari serta menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan maka dapat dipahami betapa istimewanya guru tersebut dalam kegiatan pembelajaran, dikarenakan tidak akan temuan lagi lapangan yang menyatakan bahwa kinerja guru Taman Kanak-Kanak yang terkait dengan pemahaman materi pembelajaran yang diajarkan lemah.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mencoba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan

penelitian ini yaitu kinerja guru dalam penelitian ini hanya terbatas pada kemampuan profesional guru yaitu kemampuan mengelola pembelajaran, pengembangan potensi, penguasaan akademik, pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial dan pemberian layanan bimbingan belajar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisi data dan pembahasan dalam penelitian ini, diambil kesimpulan sesuai dengan rumusan permasalahan yaitu:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil uji t hitung = $4,616 > t$ tabel (0,025). Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru Taman Kanak-kanak yang bersertifikat pendidik profesional dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang belum memiliki sertifikat pendidik profesional se-Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman.
2. Secara keseluruhan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang bersertifikat pendidik profesional lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak yang tidak bersertifikat pendidik profesional.
3. Jika dilihat dari masing-masing aspek kinerja guru menunjukkan bahwa:
 - a. Kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam mengelola pembelajaran lebih baik dengan perolehan rata-rata sebesar 26,84 dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dengan perolehan rata-rata sebesar 24,96.
 - b. Kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam pengembangan potensi lebih baik dengan perolehan rata-rata sebesar 6,58 dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dengan perolehan rata-rata sebesar 5,15.

- c. Kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam penguasaan akademik lebih baik dengan perolehan rata-rata sebesar 18,55 dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dengan perolehan rata-rata sebesar 17.
- d. Kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial lebih baik dengan perolehan rata-rata sebesar 34,66 dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dengan perolehan rata-rata sebesar 33,11.
- e. Kinerja guru TK yang sudah bersertifikat pendidik profesional dalam pemberian layanan bimbingan belajar lebih baik dengan perolehan rata-rata sebesar 23,11 dibandingkan dengan kinerja guru TK yang tidak bersertifikat pendidik profesional dengan perolehan rata-rata sebesar 20,96.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan bagi para penentu kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Pusat

Sertifikasi telah mampu mendorong peningkatan kinerja guru, maka dari itu hendaknya pemerintah pusat perlu mengkaji keefektifitasan proses sertifikasi serta hasil yang diperoleh pasca sertifikasi.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman dan UPT Pendidikan Kecamatan Turi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan jangka pendek. Berbagai kebijakan yang telah ditetapkan perlu dikaji sesuai dengan temuan penelitian ini.

3. Bagi Guru

Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik profesional hendaknya dapat terus meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengadakan penelitian mengenai perbedaan antara kinerja guru yang bersertifikat pendidik profesional yang melalui jalur portofolio dan PLPG.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wasisto. (2012). *Panduan Sukses Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru*. Bogor: Garaha Cendekia.
- Ahmad Tafsir. (1991). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aisyah Umi Latifah. (2013). *Hubungan Antara Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru di Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen*. Skripsi.UNY.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Baedhowi. (2009). Sertifikasi Guru Tidak Tepat Sasaran. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com/read/2009/11/13/07473414/sertifikasi.guru.tidak.tepat.sasaran> pada tanggal 05 Maret 2014 Jam 15.11.
- BSNP. (2007). Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: BSNP.
- . (2008). Undang-Undang Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 *tentang Guru*. Jakarta: BSNP.
- . (2011). Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2011 *tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: BSNP.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Pedoman Penilaian Kinerja Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pembinaan TK dan SD.
- Depdiknas. (2009). Banyak Guru Tak Pantas Jadi Guru. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com/read/2009/1.0/24/0604104/Banyak.Guru.Tak.Pantas.Jadi.Guru> pada tanggal 20 Juni 2014 Jam 08.32.
- Hamzah B.Uno. (2010). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I. Wayan AS. (2010). *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Az-Zahra Book's 8.
- Jejen Musfah. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Bogor: Prenada Media Group.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Moh. Uzer Usman. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- . (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . (2012). *Manajemen PAUD*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfiquon. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nana Sudjana dan Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Oemar Hamalik. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ondi dan Aris. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: 2009.
- Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: 2005.
- Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional No. 58 Tahun 2009. *Standar Pendidikan PAUD*. Jakarta: 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 11 Tahun 2011. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: 2011.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Pied A. Sehartian dan Ida Aleida. (1990). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Inservice Education*. Surabaya: Usaha Nasional.
- P.K.Juliana. (2012). Tujuan dan Manfaat Pelaksanaan Sertifikasi Guru. Diakses dari <http://my.opera.com/pandejul/blog/2012/05/23/pengertian-tujuanmanfaat-dan-dasar-hukum-pelaksanaan-sertifikasi-guru.html>. Pada tanggal 01 Mei 2014 Jam 20.00.
- Safri Mangkupawiro. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Galia Indonesia.

- Siti Suwadah Rimang. (2011). *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukardi. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . (2012). *Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya Dharma. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Diakses dari: <http://pendidikan.kabarkongo.com/2011/08/penilaian-kinerja-guru.html>, pada tanggal 23 April 2014 Jam 12.40.
- . (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Diakses dari: <http://masyphajidatukabduallah.blogspot.com/2012/06/kompetensi-dasar-seorang-guru.html> pada tanggal 01 Mei 2014 Jam 19.17.
- Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Syaifudin Azwar. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syaiful Sagala. (2008). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Pustaka Merah Putih. (2007). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Pustaka Merah Putih.
- T. Widodo. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Solo: UNS Press.
- Udin Syaifudin Saud. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Verawati. (2004). *Perkembangan Belajar Pada Anak Usia Dini*. Diakses dari http://repository.upi.edu/operator/upload/s_paud_0611168_chapter2.pdf pada tanggal 25 April 2014 Jam 19.24..
- Wirawan. (2008/2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wina Sanjaya. 2012. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- W. J. S. Poerwodarminto. (1982). *Kamus Bahasa Inggris Indonesia- Indonesia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yeni Salim. (1991). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer Modern English*. Jakarta: Niaga Swadaya.
- Yufiarti. (2008). *Profesionalitas Guru PAUD*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Yuliani Nurani Sujiono. (2011). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuli Sunarsih. (2012). *Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di TK Se Gugus Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar*. Skripsi.UNY.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Colombo No.1, Yogyakarta 55281, Telp./Fax.(0274) 540611;
Dekan Telp. (0274) 520094 Telp.(0274) 586168 Psw. 417
E-mail: humas_fip@uny.ac.id Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



Nomor: 3586 / UN 34.11/ PL / 2014
Hal : Permohonan Izin Observasi

07 Mei 2014

Yth. **Kepala Dinas Pendidikan Sleman**
Jl. Parasamya Beran Sleman Yogyakarta

Bersama ini kami beritahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Program Studi PGSD Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka mahasiswa sbb :

Nama : Iis Indrawati
NIM : 10111241028
Sem/Jurusan/Prodi : VIII / PPSD / PG PAUD

Diwajibkan melaksanakan kegiatan observasi/pencarian data tentang: **jumlah guru TK yang sudah bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Kecamatan Turi Sleman** untuk memenuhi tugas mata kuliah: **Skripsi** dengan dosen pembimbing: **Dr. Suwarjo, M.Si.**

Sehubungan dengan itu perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut untuk melaksanakan kegiatan observasi pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik serta terkabulnya permohonan ini kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :
Kajur PG PAUD

NIP 19690602 199403 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 293, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 4488/UN34.11/PL/2014
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

11 Juli 2014

Yth. Bupati Sleman
Cq. Kepala Kantor Kesbang Kabupaten Sleman
Jalan Candi Gebang, Beran, Tridadi, Sleman
Phone (0274) 868504 Fax. (0274) 868945
Sleman

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Iis Indrawati
NIM : 10111241028
Prodi/Jurusan : PGPAUD/PPSD
Alamat : Kumpulrejo, Grabag, Purworejo

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : TK se-Kecamatan Turi, Sleman, Yogyakarta
Subyek : Guru TK se-Kecamatan Turi, Sleman, Yogyakarta
Obyek : Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional
Waktu : Juli - September 2014
Judul : Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Maryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001/

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan PPSD FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
KANTOR KESATUAN BANGSA

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimile (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail: kesbang.sleman@yahoo.com

Sleman, 14 Juli 2014

Nomor : 070 /Kesbang/2499 /2014

Kepada

Hal : Rekomendasi

Yth. Kepala Bappeda

Penelitian

Kabupaten Sleman

di Sleman

REKOMENDASI

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan FIP UNY

Nomor : 4488/UN34.11/PL/2014

Tanggal : 11 Juli 2014

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan rekomendasi dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "

PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT PENDIDIK PROFESIONAL DI KEC. TURI KAB. SLEMAN" kepada:

Nama : Iis Indrawati

Alamat Rumah : Kumpulrejo Grabag Purwokerto

No. Telepon : 085725937100

Universitas / Fakultas : UNY / FIP

NIM : 10111241028

Program Studi : S1

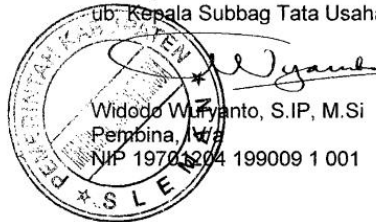
Alamat Universitas : Jl. Kolombo Yogyakarta

Lokasi Penelitian : Turi Sleman

Waktu : 14 Juli - 14 Oktober 2014

Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian. Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

an. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa
ub. Kepala Subbag Tata Usaha





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasunya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slebankab.go.id, E-mail : bappeda@slebankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 2548 / 2014

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,
Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/2499/2014
Hal : Rekomendasi Penelitian
Tanggal : 14 Juli 2014

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : IIS INDRAWATI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 10111241028
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Kolombo Yogyakarta
Alamat Rumah : Kumpulrejo Grabag Purworejo
No. Telp / HP : 085725937100
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG
BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT PENDIDIK PROFESIONAL
DI KEC. TURI KAB. SLEMAN**
Lokasi : Taman Kanak-Kanak (TK) se- Kecamatan Turi, Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 14 Juli 2014 s/d 14 Oktober 2014

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 14 Juli 2014

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Turi
5. Ka. UPT Pendidikan Kec. Turi, Sleman
6. Ka. Taman Kanak-Kanak se- Kec. Turi, Sleman
7. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
8. Yang Bersangkutan


Drs. KUNTO RIYADI, MPPM
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP 19640215 199103 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UPT PELAYANAN PENDIDIKAN KECAMATAN TURI

Alamat : Turi, Donokerto, Turi, Sleman 55551 Telp. (0274) 897440

SURAT KETERANGAN

NO. 424/087

Berdasar surat izin nomor 070/Bappeda/2548/2014 tanggal 14 Juli 2014 tentang penelitian saya, yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT Pelayanan Pendidikan Kecamatan Turi, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

nama	: IIS INDRAWATI
no. mahasiswa	: 10111241028
program/tingkat	: S1
instansi	: Universitas Negeri Yogyakarta
alamat instansi	: Jl. Kolombo Yogyakarta
alamat rumah	: Kumpulrejo Grabag Purworejo
no hp	: 085725937100

telah selesai mengadakan penelitian di sekolah taman kanak-kanak (TK) se-Kecamatan Turi dengan judul : PERBEDAAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG BERSERTIFIKAT DAN TIDAK BERSERTIFIKAT PENDIDIK PROFESIONAL DI KECAMATAN TURI KABUPATEN SLEMAN

waktu penelitian selama 3 bulan : mulai tanggal 14 Juli s/d 14 Oktober 2014

Demikian surat keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Turi, 22 September 2014



Kepala UPT Pelayanan Pendidikan
Kecamatan Turi

YOHANA LASARI ELFI SUDARTI, S.Pd
Penata Tingkat 1, III/d
NIP: 19610406 198403 2 008

Lampiran 2. Lampiran Skala Penilaian Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

Bacalah setiap pertanyaan dengan baik sebelum bapak/ibu guru menjawab dan mohon tidak terlewatkan satu nomor pun.

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Tidak Pernah
1.	Dalam menyusun rencana pembelajaran guru memilih dan menentukan materi sendiri sesuai dengan kebutuhan siswa				
2.	Dalam menyusun rencana pembelajaran guru menentukan media atau alat pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan				
3.	Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan siswa guru membuka dan menutup pembelajaran dengan baik.				
4.	Dalam pelaksanaan kegiatan belajar/mengajar guru menggunakan bahasa yang komunikatif kepada siswa				
5.	Dalam kegiatan penilaian prestasi belajar peserta didik guru mengolah dan menganalisis hasil penilaian sesuai tahap perkembangan anak.				
6.	Dalam kegiatan penilaian prestasi belajar peserta didik guru menganalisis jawaban peserta didik sesuai keadaan yang ada/ tidak dibuat-buat				
7.	Dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian pencapaian belajar peserta didik, guru mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan supaya kebutuhan dalam kegiatan belajar kedepannya dapat lebih baik.				
8.	Dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian pencapaian peserta didik, guru mengevaluasi hasil tindak lanjut penilaian.				
9.	Dalam rangka untuk mengembangkan profesi guru mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah.				
10.	Dalam rangka untuk mengembangkan profesi guru menulis karya ilmiah				
11.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru memahami				

	visi dan misi pendidikan nasional				
12.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru memahami fungsi Taman Kanak-Kanak				
13.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil pendidikan.				
14.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan penguasaan bahan kajian akademik guru terus belajar menguasai substansi materi yang akan disampaikan kepada siswa				
15.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan penguasaan bahan kajian akademik guru terus belajar menguasai bahan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa				
16.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak supaya anak mengenali namanya sendiri, alamat dan anggota keluarga yang lain seperti ayah, ibu, kakak, dll.				
17.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan mengajarkan kepada anak tentang anggota tubuh dan manfaatnya.				
18.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan mengajarkan kepada anak tentang mengenal lawan jenis.				
19.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan membantu anak untuk mengungkapkan perasaan yang dialaminya (contoh: sedih, senang, dll)				
20.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak tentang rasa bersyukur atas apa yang dikaruniakan Tuhan kepadanya.				
21.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak tentang saling berbagi dan				

	mengasihi terhadap sesama teman.				
22.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru melatih anak untuk mengenalkan dirinya sendiri kepada orang lain.				
23.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru memberikan pengarahan kepada anak tentang pengaruh yang orang lain dapatkan ketika anak melakukan tindakan baik atau buruk.				
24.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak supaya anak berbicara sopan santun kepada orang lain				
25.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru melakukan metode pendekatan kepada anak supaya anak dapat terus tertarik mengikuti kegiatan pembelajaran.				
26.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru mengenalkan kepada anak tentang manfaat belajar dengan baik.				
27.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru mengenalkan tujuan belajar kepada kepada anak.				
28.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang tujuan belajar untuk bekal anak di masa depan.				
29.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang pentingnya anak memiliki keterampilan mengingat tentang apa yang anak pelajari sehingga ketika guru bertanya anak dapat menjawab.				
30.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang pentingnya kegiatan mendengar dalam proses belajar mengajar.				

Lampiran 3. Data Uji Coba Penelitian

DATA UJI COBA KINERJA GURU

Responden		Pernyataan																														Jumlah	
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	Siti Sutarji	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
2	Nanik Kris	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	109	
3	Eni Lestari	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
4	Elsa Anggraeni	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
5	Sumini	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
6	Rosa Feri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
7	Yeni Kristiana	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	100	
8	Ampriyantini	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	105	
9	Dwi Maryati	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	102	
10	Gunandiyah	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	112
11	Tita Anggrahansari	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	88	
12	Undariyah	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	104	
13	Maryanti	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	105	
14	Sri Nuryani	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	104
15	Parjo	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	93
16	Ida Ristiyatun	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	99
17	Tri Wahyuningsih	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	99
18	Siti Romadonah	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	92	
19	Mujiyati	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
20	Siti Rokhana	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
21	Sumirah	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
22	Puji Rini Suswanti	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
23	Kusumastuti	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	108	
24	Mursihati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
25	Marwanti	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	113	
26	Lilik Ernawati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
27	Retno Daru	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	

[illegible]

Lampiran 4. Uji Coba Instrumen

UJI VALIDITAS

Correlations		total
butir_01	Pearson Correlation	.202
	Sig. (2-tailed)	.266
	N	32
butir_02	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
butir_03	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
butir_04	Pearson Correlation	.384 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	32
butir_05	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
butir_06	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
butir_07	Pearson Correlation	.362 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	32
butir_08	Pearson Correlation	.385 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	32
butir_09	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_10	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

UJI VALIDITAS

Correlations

		total
butir_11	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_12	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_13	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_14	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
butir_15	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_16	Pearson Correlation	.409 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	32
butir_17	Pearson Correlation	.409 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	32
butir_18	Pearson Correlation	.412 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	32
butir_19	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	32
butir_20	Pearson Correlation	.429 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

Correlations

		total
butir_21	Pearson Correlation	.411 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	32
butir_22	Pearson Correlation	.600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_23	Pearson Correlation	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_24	Pearson Correlation	.387 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	32
butir_25	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_26	Pearson Correlation	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_27	Pearson Correlation	.741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_28	Pearson Correlation	.698 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
butir_29	Pearson Correlation	.563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
butir_30	Pearson Correlation	.385 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	32

UJI VALIDITAS

Jika r hitung $>$ r tabel berarti valid

Jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

Tingkat signifikansi (α) = 100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05

Jumlah responden = 32

R tabel (95% ; 32) = 0,349

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.202	0.349	tidak valid
2	0.529	0.349	valid
3	0.509	0.349	valid
4	0.384	0.349	valid
5	0.511	0.349	valid
6	0.536	0.349	valid
7	0.362	0.349	valid
8	0.385	0.349	valid
9	0.879	0.349	valid
10	0.848	0.349	valid
11	0.686	0.349	valid
12	0.627	0.349	valid
13	0.659	0.349	valid
14	0.575	0.349	valid
15	0.591	0.349	valid
16	0.409	0.349	valid
17	0.409	0.349	valid
18	0.412	0.349	valid
19	0.496	0.349	valid
20	0.429	0.349	valid
21	0.411	0.349	valid
22	0.600	0.349	valid
23	0.594	0.349	valid
24	0.387	0.349	valid
25	0.653	0.349	valid
26	0.587	0.349	valid
27	0.741	0.349	valid
28	0.698	0.349	valid
29	0.563	0.349	valid
30	0.385	0.349	valid

UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	30

Cronbach's Alpha = 0,915 mendekati 1 berarti reliabel

Lampiran 5. Lampiran Skala Penilaian Kinerja Guru



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN PENDIDIKAN PRA SEKOLAH DAN SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Assalamualaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya, mahasiswi tingkat akhir Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Jurusan Pendidikan Pra Sekolah dan Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta memohon izin kepada para responden untuk melakukan pengambilan data dalam rangka penelitian tugas akhir. Data penelitian ini bersifat rahasia dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lain, kecuali hanya untuk kebutuhan dan penelitian ini. Oleh karena itu, besar harapan saya kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi skala penilaian kinerja guru ini sesuai dengan keadaan guru yang sebenarnya.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/Ibu Kepala Sekolah saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Juni 2014

Iis Indrawati

SKALA PENILAIAN

KINERJA GURU

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Kepala Sekolah:
2. Nama Guru :
3. NIP :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Mengajar Kelas :
6. Tersertifikasi Tahun :/ belum tersertifikasi (coret yang tidak perlu)

Petunjuk pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu secara lengkap
2. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut saya mohon agar Bapak/Ibu membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini
3. Pada setiap pernyataan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan isi hati yang Anda rasakan atau dalam keadaan yang sebenarnya, lalu berilah tanda (✓) pada kotak pilihan yang tersedia.
4. Alternatif jawaban yang digunakan pada setiap butir adalah:
 - a. (selalu) jika pernyataan tersebut selalu anda lakukan
 - b. (sering) jika pernyataan tersebut sering anda lakukan
 - c. (jarang) jika pernyataan tersebut jarang anda lakukan
 - d. (tidak pernah) jika pernyataan tersebut tidak pernah anda lakukan

Apabila terdapat kekeliruan dalam mencentang jawaban, bapak/ ibu dapat memperbaikinya dengan memberikan tanda (✗) pada jawaban yang dianggap keliru tersebut.

5. Atas bantuan bapak/ibu kami ucapkan terima kasih

Bacalah setiap pertanyaan dengan baik sebelum bapak/ibu guru menjawab dan mohon tidak terlewatkan satu nomor pun.

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Tidak Pernah
1.	Dalam menyusun rencana pembelajaran guru menentukan media atau alat pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan				
2.	Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan siswa guru membuka dan menutup pembelajaran dengan baik.				
3.	Dalam pelaksanaan kegiatan belajar/mengajar guru menggunakan bahasa yang komunikatif kepada siswa				
4.	Dalam kegiatan penilaian prestasi belajar peserta didik guru mengolah dan menganalisis hasil penilaian sesuai tahap perkembangan anak.				
5.	Dalam kegiatan penilaian prestasi belajar peserta didik guru menganalisis jawaban peserta didik sesuai keadaan yang ada/ tidak dibuat-buat				
6.	Dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian pencapaian belajar peserta didik, guru mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan supaya kebutuhan dalam kegiatan belajar kedepannya dapat lebih baik.				
7.	Dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian pencapaian peserta didik, guru mengevaluasi hasil tindak lanjut penilaian.				
8.	Dalam rangka untuk mengembangkan profesi guru mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah.				
9.	Dalam rangka untuk mengembangkan profesi guru menulis karya ilmiah				
10.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru memahami visi dan misi pendidikan nasional				
11.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru memahami fungsi Taman Kanak-Kanak				

12.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan wawasan pendidikan, guru mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil pendidikan.				
13.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan penguasaan bahan kajian akademik guru terus belajar menguasai substansi materi yang akan disampaikan kepada siswa				
14.	Untuk terus mengembangkan kompetensi penguasaan akademik kaitannya dengan penguasaan bahan kajian akademik guru terus belajar menguasai bahan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa				
15.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak supaya anak mengenali namanya sendiri, alamat dan anggota keluarga yang lain seperti ayah, ibu, kakak, dll.				
16.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan mengajarkan kepada anak tentang anggota tubuh dan manfaatnya.				
17.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan mengajarkan kepada anak tentang mengenal lawan jenis.				
18.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan membantu anak untuk mengungkapkan perasaan yang dialaminya (contoh: sedih, senang, dll)				
19.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak tentang rasa bersyukur atas apa yang dikaruniakan Tuhan kepadanya.				
20.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak tentang saling berbagi dan mengasihi terhadap sesama teman.				
21.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru melatih anak untuk mengenalkan dirinya sendiri kepada orang lain.				

22.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru memberikan pengarahan kepada anak tentang pengaruh yang orang lain dapatkan ketika anak melakukan tindakan baik atau buruk.				
23.	Dalam pemberian layanan pribadi- sosial kepada siswa guru mengajarkan kepada anak supaya anak berbicara sopan santun kepada orang lain				
24.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru melakukan metode pendekatan kepada anak supaya anak dapat terus tertarik mengikuti kegiatan pembelajaran.				
25.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru mengenalkan kepada anak tentang manfaat belajar dengan baik.				
26.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru mengenalkan tujuan belajar kepada kepada anak.				
27.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang tujuan belajar untuk bekal anak di masa depan.				
28.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang pentingnya anak memiliki keterampilan mengingat tentang apa yang anak pelajari sehingga ketika guru bertanya anak dapat menjawab.				
29.	Dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa guru menjelaskan kepada anak tentang pentingnya kegiatan mendengar dalam proses belajar mengajar.				

RAMBU-RAMBU WAWANCARA TIDAK TERSTRUKTUR

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur sebagai teknik pendukung untuk mengungkap data yang sebenarnya. Agar informasi yang diperoleh peneliti melalui percakapan dengan responden valid dan mudah dianalisis. Rambu-rambu ini berisi informasi yang akan dianalisis peneliti sebagai data pendukung dalam penelitian, namun hanya informasi-informasi yang sesuai dengan kajian penelitian yang akan dikaji oleh peneliti sebagai data pendukung hasil penelitian. Adapun informasi yang hendak dikaji peneliti melalui wawancara tidak terstruktur sebagai berikut:

1. Informasi mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman.
2. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.
3. Kinerja guru dalam pengembangan potensi.
4. Kinerja guru dalam penguasaan akademik.
5. Kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan pribadi-sosial kepada siswa TK.
6. Kinerja guru dalam pemberian layanan bimbingan belajar kepada siswa TK.

Informasi di atas merupakan informasi yang akan dianalisis peneliti sebagai data pendukung untuk memperoleh hasil yang objektif dan valid

DATA PENELITIAN KINERJA GURU

Responden		Sertifikasi	Pengelolaan Pembelajaran							Pengembangan Potensi			
No	Nama		1	2	3	4	5	6	7	jumlah	8	9	jumlah
1	Siti Sutarji	Sudah Sertifikasi	3	4	4	3	4	3	3	24	3	4	7
2	Theresia Sri	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	5
3	Florentina Ratini	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	5
4	Istriani	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
5	Sumini	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
6	Rosa Feri	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
7	Hastin Candrawati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
8	Ampriyantini	Sudah Sertifikasi	3	4	4	3	2	4	4	24	3	2	5
9	Dwi Maryati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	6
10	Gunandiyah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	6
11	Retno Daru	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
12	Undariyah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	3	4	3	4	26	3	2	5
13	Maryanti	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	5
14	Lilik Ernawati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
15	Mursihati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
16	Ida Ristiyatun	Sudah Sertifikasi	4	4	4	3	4	4	3	26	2	1	3
17	Suprihartiningsih	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	6
18	Nurjanah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	6
19	Muiyati	Sudah Sertifikasi	3	4	3	4	3	3	3	23	2	2	4
20	Siti Rokhana	Sudah Sertifikasi	3	4	3	4	3	3	3	23	2	2	4
21	Sumirah	Sudah Sertifikasi	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	8
22	Puji Rini Suswanti	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	8
23	Rini Sumarsih	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	3	4	27	2	2	4
24	Ana Marwati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
25	Ikdha Fitria	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
26	Hartini	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	5
27	Suyati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
28	Ponirah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
29	Yudiarti	Sudah Sertifikasi	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	8
30	Nurgiyati	Sudah Sertifikasi	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	8
31	Sumartini	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	7
32	Marzanah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
33	Sumartini	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	8
34	Ratna Suryani	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
35	Nora Ekasari	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
36	Rini Sejati	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
37	Siti Juwaidah	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
38	Sri Sugianti	Sudah Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7
39	Tita Anggrahansari	Belum Sertifikasi	3	3	4	4	3	4	3	24	2	1	3
40	Sri Nuryani	Belum Sertifikasi	3	4	4	4	4	3	3	25	3	1	4
41	Untari	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8
42	Yeni Kristiana	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	4
43	Siti Romadonah	Belum Sertifikasi	3	4	3	3	3	3	3	22	1	1	2
44	Ch.Trisna	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	5
45	Imelda	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	5
46	Nunik	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	5
47	Tri Haryanti	Belum Sertifikasi	3	3	4	4	3	3	4	24	3	3	6
48	Nanik Kris	Belum Sertifikasi	3	4	4	3	4	3	4	25	3	2	5
49	Eni Lestari	Belum Sertifikasi	3	4	4	3	3	3	4	24	1	1	2
50	Elsa Anggraeni	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	6
51	Maryuni	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	7
52	Sri Susanti	Belum Sertifikasi	4	4	3	3	4	4	3	25	4	2	6
53	Lilis Hekmayatun	Belum Sertifikasi	4	4	3	4	3	3	4	25	4	2	6
54	Jumilah	Belum Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	5
55	Miftahul Fajarwati	Belum Sertifikasi	4	4	3	4	4	4	3	26	3	2	5
56	Siti Syamsiah	Belum Sertifikasi	3	3	3	2	2	3	2	18	2	2	4
57	Kusumastuti	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	8
58	Marwanti	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	5
59	Parjo	Belum Sertifikasi	3	3	4	3	3	3	3	22	1	1	2
60	Tri Wahyuningsih	Belum Sertifikasi	3	4	4	3	3	3	3	23	2	1	3
61	Nanik Purwaningsih	Belum Sertifikasi	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	8
62	V. Jatirahayu	Belum Sertifikasi	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	8
63	Istaniyah	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	6
64	Sri Sugiyatmini	Belum Sertifikasi	4	3	4	3	3	4	3	24	3	3	6
65	Siwi Tri Murtanti	Belum Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	28	4	1	5

DATA PENELITIAN KINERJA GURU

Penguasaan Akademik						Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial								Layanan Bimbingan Belajar								Total	
10	11	12	13	14	jumlah	15	16	17	18	19	20	21	22	23	jumlah	24	25	26	27	28	29		jumlah
4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	108
3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	109
3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	109
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	3	4	23	102
3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	19	98
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	3	22	111
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
3	4	3	4	3	17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	3	3	3	3	2	4	18	100
3	4	2	3	3	15	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	3	4	3	4	3	4	21	101
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	110
3	3	2	2	2	12	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	3	3	3	4	4	4	21	95
4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	4	4	4	5	35	4	4	5	4	4	4	25	112
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	4	4	3	4	4	4	23	108
2	4	3	3	4	16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	101
2	4	3	3	4	16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	101
4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	110
3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	111
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	4	23	110
4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	114
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	116
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	113
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	21	112
4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	89
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	3	4	3	4	21	107
4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	112
4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	113
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	113
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	115
2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	3	2	4	4	28	3	4	3	3	3	3	19	85
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	3	3	4	20	100
4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32	3	4	3	3	3	3	19	106
3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	19	96
3	3	2	3	3	14	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	3	3	2	3	3	4	18	89
3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	109
3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	109
3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	109
3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	106
3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	22	106
3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	90
3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24	105
4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	3	21	108
3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	22	107
3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	3	3	3	4	3	4	20	99
4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	4	2	2	2	3	3	16	86
4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	4	23	107
3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	16	88
4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29	4	3	4	3	4	4	22	104
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	3	21	109
3	4	2	2	3	14	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	4	19	90
2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	3	3	3	4	3	20	95
3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	106
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	111
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	3	4	3	4	21	104
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3	4	3	4	3	4	21	105
4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	3	4	3	4	4	4	22	103

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Kinerja Guru TK

DESKRIPTIF KINERJA GURU SUDAH SERTIFIKASI

Statistics						
	Pengelolaan Pembelajaran	Pengembangan Potensi	Penguasaan Akademik	Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	Layanan Bimbingan Belajar	kinerja guru
N Valid	38	38	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	26.84	6.58	18.55	34.66	23.11	109.74
Median	28.00	7.00	19.50	35.50	24.00	112.00
Mode	28	8	20	36	24	115
Std. Deviation	1.732	1.445	1.927	2.474	1.828	6.741
Variance	3.001	2.088	3.713	6.123	3.340	45.442
Range	6	5	8	12	8	27
Minimum	22	3	12	24	17	89
Maximum	28	8	20	36	25	116
Sum	1020	250	705	1317	878	4170

DESKRIPTIF KINERJA GURU BELUM SERTIFIKASI

Statistics						
	Pengelolaan Pembelajaran	Pengembangan Potensi	Penguasaan Akademik	Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	Layanan Bimbingan Belajar	kinerja guru
N Valid	27	27	27	27	27	27
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	24.96	5.15	17.00	33.11	20.96	101.19
Median	25.00	5.00	17.00	33.00	21.00	105.00
Mode	24 ^a	5	17	36	24	106 ^a
Std. Deviation	2.549	1.791	2.075	2.887	2.426	8.162
Variance	6.499	3.208	4.308	8.333	5.883	66.618
Range	10	6	9	9	8	26
Minimum	18	2	11	27	16	85
Maximum	28	8	20	36	24	111
Sum	674	139	459	894	566	2732

DESKRIPTIF SUDAH SERTIFIKASI DAN BELUM SERTIFIKASI

Statistics

	Pengelolaan Pembelajaran	Pengembangan Potensi	Penguasaan Akademik	Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	Layanan Bimbingan Belajar	kinerja guru
N Valid	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	26.06	5.98	17.91	34.02	22.22	106.18
Median	27.00	6.00	18.00	35.00	24.00	108.00
Mode	28	8	20	36	24	115
Std. Deviation	2.290	1.736	2.119	2.741	2.335	8.448
Variance	5.246	3.015	4.491	7.515	5.453	71.372
Range	10	6	9	12	9	31
Minimum	18	2	11	24	16	85
Maximum	28	8	20	36	25	116
Sum	1694	389	1164	2211	1444	6902

Lampiran 8. Uji Normalitas

UJI NORMALITAS KINERJA GURU SUDAH SERTIFIKASI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja guru
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109.74
	Std. Deviation	6.741
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		1.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI NORMALITAS KINERJA GURU BELUM SERTIFIKASI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja guru
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.19
	Std. Deviation	8.162
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.137
	Negative	-.227
Kolmogorov-Smirnov Z		1.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9. Pengujian Hipotesis

Kinerja Guru

T-Test

Group Statistics

	sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kinerja guru	Sudah Sertifikasi	38	109.74	6.741	1.094
	Belum Sertifikasi	27	101.19	8.162	1.571

Independent Samples Test

		kinerja guru	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	2.849	
	Sig.	.096	
t-test for Equality of Means	t	4.616	4.468
	df	63	49.191
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	Mean Difference	8.552	8.552
	Std. Error Difference	1.853	1.914
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	4.849	4.706
	Upper	12.254	12.398

Pengelolaan Pembelajaran

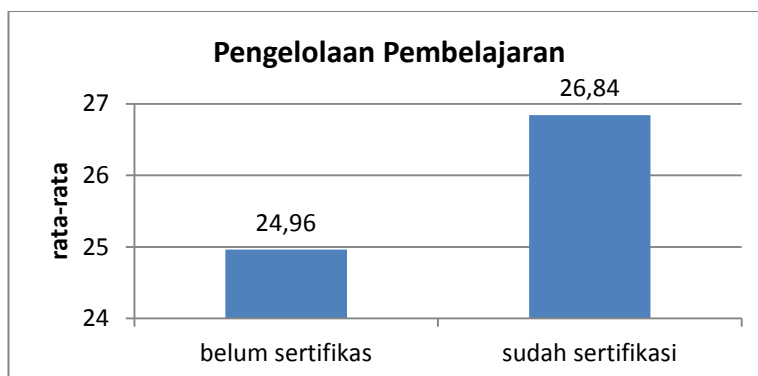
T-Test

Group Statistics

sertifikasi		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengelolaan Pembelajaran	Sudah Sertifikasi	38	26.84	1.732	.281
	Belum Sertifikasi	27	24.96	2.549	.491

Independent Samples Test

			Pengelolaan Pembelajaran	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances			F	
			3.703	
			Sig.	.059
t-test for Equality of Means			t	3.541
			df	63
			Sig. (2-tailed)	.001
			Mean Difference	1.879
			Std. Error Difference	.531
			95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	.819
			Upper	2.940
				3.324
				42.638
				.002
				1.879
				.565
				.739
				3.020



Pengembangan Potensi

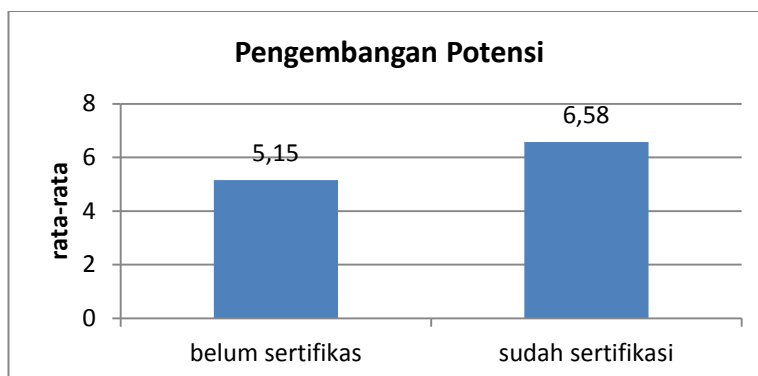
T-Test

Group Statistics

sertifikasi		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengembangan Potensi	Sudah Sertifikasi	38	6.58	1.445	.234
	Belum Sertifikasi	27	5.15	1.791	.345

Independent Samples Test

			Pengembangan Potensi	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		.382	
	Sig.		.539	
t-test for Equality of Means	t		3.560	3.432
	df		63	48.345
	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	Mean Difference		1.431	1.431
	Std. Error Difference		.402	.417
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.628	.593
		Upper	2.234	2.269



Penguasaan Akademik

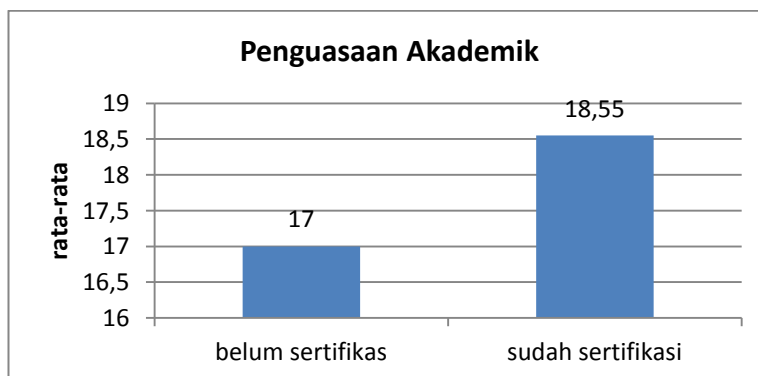
T-Test

Group Statistics

sertifikasi		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penguasaan Akademik	Sudah Sertifikasi	38	18.55	1.927	.313
	Belum Sertifikasi	27	17.00	2.075	.399

Independent Samples Test

		Penguasaan Akademik	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.169	
	Sig.	.682	
t-test for Equality of Means	t	3.100	3.061
	df	63	53.500
	Sig. (2-tailed)	.003	.003
	Mean Difference	1.553	1.553
	Std. Error Difference	.501	.507
	95% Confidence Interval Lower of the Difference	.552	.536
	Upper	2.553	2.570



Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial

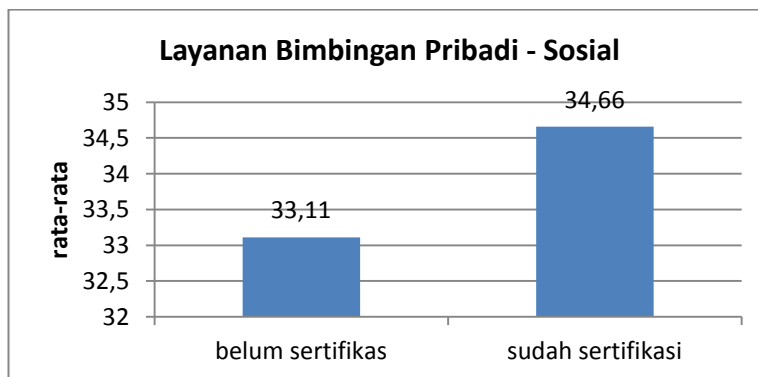
T-Test

Group Statistics

	sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	Sudah Sertifikasi	38	34.66	2.474	.401
	Belum Sertifikasi	27	33.11	2.887	.556

Independent Samples Test

		Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	3.292	
	Sig.	.074	
t-test for Equality of Means	t	2.317	2.257
	df	63	50.552
	Sig. (2-tailed)	.024	.028
	Mean Difference	1.547	1.547
	Std. Error Difference	.668	.685
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower Upper	.213 2.881
			.170 2.923



Layanan Bimbingan Belajar

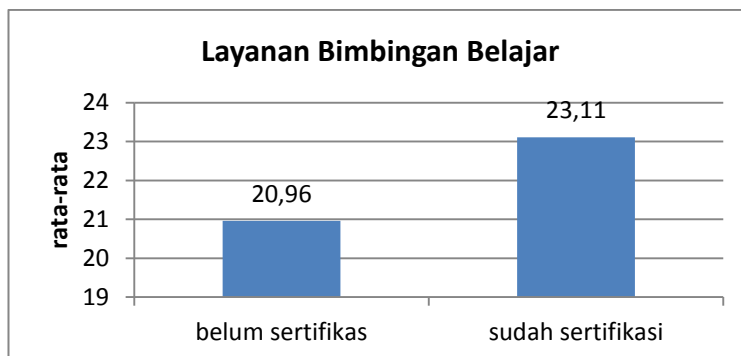
T-Test

Group Statistics

	sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Layanan Bimbingan Belajar	Sudah Sertifikasi	38	23.11	1.828	.296
	Belum Sertifikasi	27	20.96	2.426	.467

Independent Samples Test

		Layanan Bimbingan Belajar	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	3.943	
	Sig.	.051	
t-test for Equality of Means	t	4.062	3.874
	df	63	45.952
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	Mean Difference	2.142	2.142
	Std. Error Difference	.527	.553
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1.088	1.029
	Upper	3.196	3.255



Pengelolaan Pembelajaran (Sudah Sertifikasi)

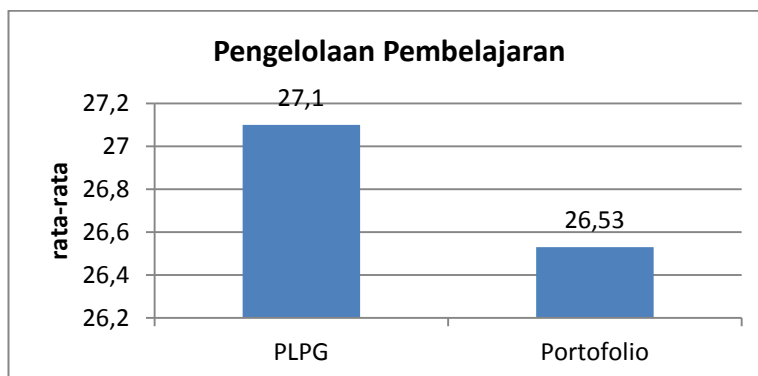
T-Test

Group Statistics

	sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengelolaan Pembelajaran	PLPG	21	27.10	1.609	.351
	portofolio	17	26.53	1.875	.455

Independent Samples Test

		Pengelolaan Pembelajaran	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.531	
	Sig.	.224	
t-test for Equality of Means	t	1.001	.985
	df	36	31.747
	Sig. (2-tailed)	.323	.332
	Mean Difference	.566	.566
	Std. Error Difference	.565	.575
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-.580	-.605
	Upper	1.712	1.737



Pengembangan Potensi (Sudah Sertifikasi)

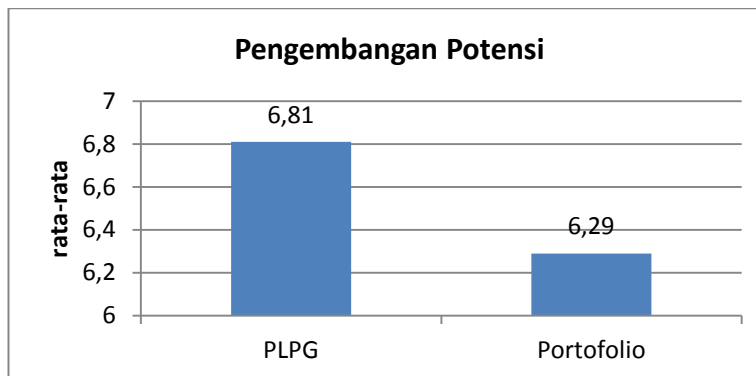
T-Test

Group Statistics

	sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengembangan Potensi	PLPG	21	6.81	1.365	.298
	portofolio	17	6.29	1.532	.371

Independent Samples Test

		Pengembangan Potensi	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.399	
	Sig.	.245	
t-test for Equality of Means	t	1.096	1.083
	df	36	32.450
	Sig. (2-tailed)	.280	.287
	Mean Difference	.515	.515
	Std. Error Difference	.470	.476
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-.438	-.454
	Upper	1.469	1.485



Penguasaan Akademik (Sudah Sertifikasi)

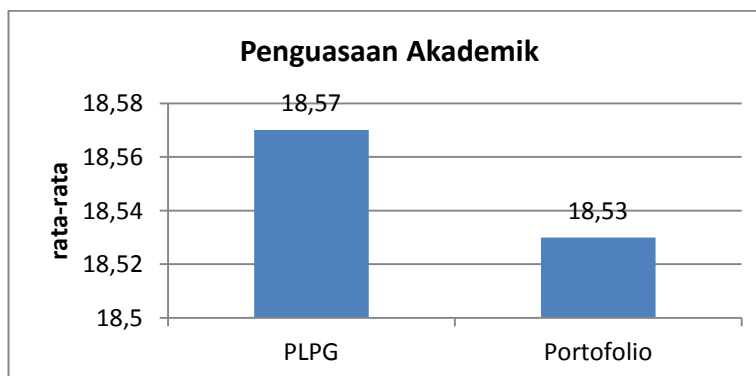
T-Test

Group Statistics

		sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penguasaan Akademik	PLPG		21	18.57	2.226	.486
	portofolio		17	18.53	1.546	.375

Independent Samples Test

		Penguasaan Akademik	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.134	
	Sig.	.294	
t-test for Equality of Means	t	.066	.068
	df	36	35.276
	Sig. (2-tailed)	.948	.946
	Mean Difference	.042	.042
	Std. Error Difference	.637	.614
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower -1.251	Lower -1.204
		Upper 1.335	Upper 1.288



Layanan Bimbingan Pribadi – Sosial (Sudah Sertifikasi)

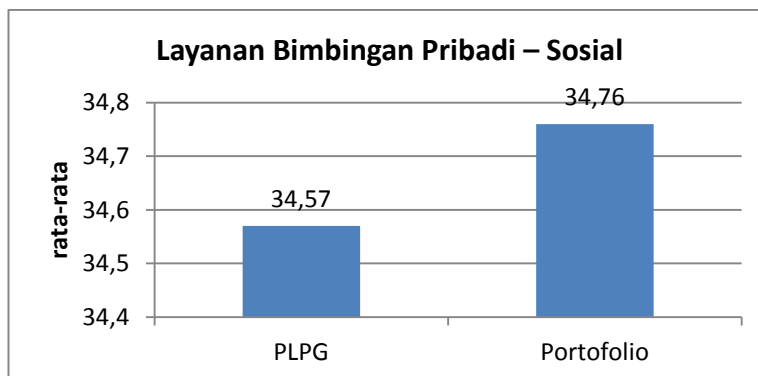
T-Test

Group Statistics

	sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	PLPG	21	34.57	2.749	.600
	portofolio	17	34.76	2.166	.525

Independent Samples Test

		Layanan Bimbingan Pribadi - Sosial	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.448	
	Sig.	.508	
t-test for Equality of Means	t	-.236	-.242
	df	36	35.984
	Sig. (2-tailed)	.815	.810
	Mean Difference	-.193	-.193
	Std. Error Difference	.818	.797
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower -1.852	Lower -1.810
		Upper 1.465	Upper 1.424



Layanan Bimbingan Belajar (Sudah Sertifikasi)

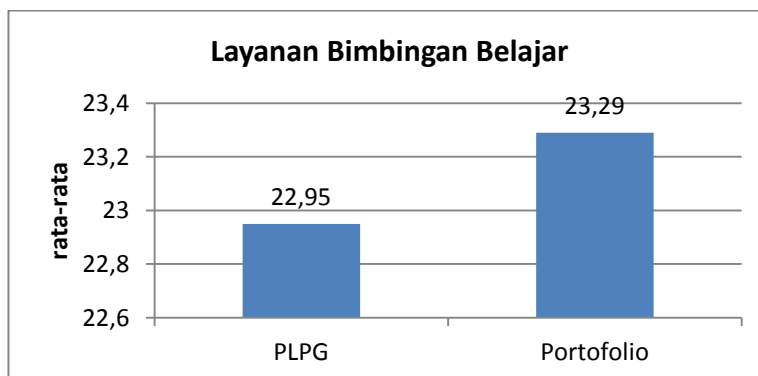
T-Test

Group Statistics

		sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Layanan	PLPG		21	22.95	1.830	.399
Bimbingan Belajar	portofolio		17	23.29	1.863	.452

Independent Samples Test

		Layanan Bimbingan Belajar	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.248	
	Sig.	.622	
t-test for Equality of Means	t	-.568	-.567
	df	36	34.106
	Sig. (2-tailed)	.574	.575
	Mean Difference	-.342	-.342
	Std. Error Difference	.602	.603
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower -1.562	Lower -1.567
		Upper .879	Upper .883



Kinerja Guru (Sudah Sertifikasi)

T-Test

Group Statistics

	sudah sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kinerja guru	PLPG	21	110.00	7.134	1.557
	portofolio	17	109.41	6.423	1.558

Independent Samples Test

		kinerja guru	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.137	
	Sig.	.714	
t-test for Equality of Means	t	.264	.267
	df	36	35.551
	Sig. (2-tailed)	.793	.791
	Mean Difference	.588	.588
	Std. Error Difference	2.227	2.202
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-3.929	-3.880
	Upper	5.106	5.057

